

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah bagian penting dari sistem suatu negara. Kegagalan bisnis dapat mengakibatkan kebangkrutan dan menyebabkan terganggunya perekonomian suatu negara. Kebangkrutan perusahaan mempunyai dampak memperlambat pembangunan ekonomi. Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja masing-masing departemen dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Keanekaragaman SDM di dalam perusahaan tentu menghasilkan variasi dalam kinerja yang kemudian berdampak pada performa perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pegawai memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Jika karyawan tidak berpartisipasi secara aktif, setiap perubahan yang dilakukan akan mengalami kesulitan untuk beroperasi. Pergantian bisa difasilitasi oleh bisnis yang mempunyai persediaan serta perlengkapan yang komprehensif serta mutakhir dalam proses menunjang pembedahan bisnis yang lagi berlangsung yang dikelola ataupun diawasi oleh orang-orang kala mereka digunakan untuk memproduksi benda untuk dijual kepada pelanggan (Saputra & Pertiwi, 2020).

Kata kinerja mengacu pada hasil yang dicapai seorang setelah menuntaskan tugas yang diberikan kepadanya. Waktu, kejujuran, pengalaman, serta bakat ialah beberapa karakteristik yang mempengaruhi kinerja tersebut (Saputra & Pertiwi 2020). Seorang hendak melaksanakan pekerjaannya secara efisien bila dia mendapatkan manfaat serta diberikan dorongan yang adil dan tepat dalam pekerjaannya. Untuk meningkatkan kinerja, kriteria pencapaian wajib diresmikan

dengan mengumpulkan statment tentang bermacam kondisi yang wajib dicoba pekerja saat melakukan tanggung jawabnya.

Sumber daya manusia karyawan wajib diatur selain mengelola tempat kerja. Oleh sebab itu, perusahaan wajib merancang pekerjaan yang bisa pengaruhi kinerja organisasi, yang merupakan salah satu konsekuensi dari manajemen SDM. Desain pekerjaan dikenal sebagai proses di mana manajer memilih tugas apa yang harus dilakukan oleh setiap karyawan (Gibson et al. Khasanah & Himam, 2019). Untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta perusahaan, desain pekerjaan mencakup sebagian aspek semacam tugas, ikatan, serta wewenang, dan kualifikasi serta kompensasi yang meliputi keahlian, pengetahuan, serta keahlian. Jika desain pekerjaan yang diberikan tidak jelas, karyawan akan kurang menguasai tugas serta tanggung jawab mereka serta ini akan mengurangi semangat kerja mereka. Dampaknya, pekerjaan tidak akan tercapai dengan baik. Setiap organisasi membutuhkan desain pekerjaan karena itu merakit beberapa tugas menjadi satu pekerjaan ataupun sekelompok pekerjaan supaya tugas dapat dilakukan dengan efisien serta efektif. Untuk memenuhi kriteria kualitas sumber daya manusia, desain pekerjaan bertujuan untuk mengendalikan serta memodifikasi kedudukan karyawan yang dianggap mempunyai keahlian yang dibutuhkan untuk peran tersebut.

Selain faktor desain kerja, disiplin juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja suatu organisasi di perusahaan. Disiplin kerja ialah perilaku moral serta etika yang menempatkan kepentingan individu di bawah kepentingan perusahaan. Ini berarti bahwa untuk mencapai tujuan industri ataupun organisasi, orang wajib mematuhi ketentuan perusahaan walaupun itu bertentangan dengan kemauan mereka sendiri. Penegakan disiplin dibutuhkan untuk membantu perusahaan

menggapai tujuannya. Sesuatu organisasi yang disiplin, di mana seluruh karyawannya dituntut untuk menaati norma- norma perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis, dianggap baik (Ichsan, Surlanta & Nasution: 2020). Sasaran serta kompetensi, kepemimpinan dengan memberi contoh, keadilan, disiplin, ketegasan, insentif, serta ikatan interpersonal ialah sebagian penentu utama disiplin kerja karyawan di suatu perusahaan.

Khususnya pada PT PLN (Persero) yang menggunakan prinsip perseroan terbatas untuk menyelenggarakan usaha penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan kualitas yang cukup untuk kepentingan umum, menghasilkan laba, dan melaksanakan tugas pemerintah di bidang ketenagalistrikan untuk mendukung pembangunan. Perusahaan PT PLN (Persero) harus menunjukkan kinerja yang handal di dunia bisnis yang semakin dinamis di era globalisasi.

Lebih tepatnya penulis melakukan riset penelitian pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai dan adapun data jenis pekerjaan dan jumlah karyawan yang dimiliki PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai sebagai berikut:

Tabel 1.1 Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Manajer	1
2	SOF Kinerja	3
3	OF Kinerja	5
4	TL Teknik	1
5	TL Transaksi Energi	1
6	JO OP dan Har Dist	1
7	TL PP dan ADM	1
8	TL K3L dan KAM	1
9	Pelayanan Teknik	36
10	Biling Manajemen	41
11	Petugas Pelayanan Penyambungan	13
12	Pengelolaan Gedung	8
13	Pemeliharaan Meteran	11
Total Karyawan		123

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai

Desain pekerjaan memerlukan struktur pekerjaan seperti isi, fungsi, dan hubungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer dan karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai, penerapan desain kerja disini pembagian tugasnya terbagi menjadi 4 bidang yaitu bidang pelayanan teknik, bidang pelayanan pelanggan dan administrasi, bidang transaksi energi, dan bidang Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (K3L). Dapat dilihat bahwa desain

kerja pada perusahaan ini masih belum diterapkan dengan baik seperti pada bidang pelayanan pelanggan yang dilakukan secara online terdapat masalah pada jaringan internet dan terdapat keluhan pelanggan seperti permohonan listrik yang belum dipasang, dan pada bidang Kesehatan Keselamatan Kerja dan Lingkungan (K3L) terdapat masalah pada pekerja yang lalai dengan alat pelindung diri dan dalam pembagian tugasnya karyawan memiliki lebih dari satu tugas. Selain itu karyawan dituntut bekerja sesuai dengan aturan yang ditentukan perusahaan. Karyawan tidak dianjurkan melakukan pekerjaan berdasarkan cara mereka sendiri. Apabila terjadi masalah dan diketahui penyebabnya adalah cara kerja yang tidak sesuai aturan dalam perusahaan, maka yang akan disalahkan adalah karyawan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan cara kerja perusahaan. Berdasarkan beberapa uraian tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang optimal.

Tabel 1.2 Indisipliner Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai

No	Data Indisipliner Karyawan	Tahun 2023
1	Disiplin Korektif	11
2	Disiplin Progresif	0

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai

Tabel 1.2 berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Manajer PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai menunjukkan data indisipliner karyawan tahun 2023. Pada disiplin korektif sebanyak 11 orang yg terdiri dari 6 orang mendapatkan teguran lisan (*oral warning*), dan 5 orang mendapatkan surat peringatan atau peringatan tulisan (*written warning*), dan untuk disiplin progresif atau hukuman

yang lebih berat sebanyak 0 karyawan. Sehingga masih banyak karyawan outsourcing yang mengalami indiscipliner kerja terutama pada disiplin korektif yang dapat menyebabkan kinerja kurang optimal pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai.

Tabel 1.3 Kinerja Setiap Bidang PT. PLN UP3 Palembang ULP Rivai

No	Bidang PLN ULP Rivai	Tahun 2023	
		Target	Realisasi
1	Pelayanan Teknik	100%	92%
2	Pelayanan Pelanggan & Administrasi	100%	91%
3	Transaksi Energi	100%	91%
4	Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan (K3L)	100%	90%

Sumber: PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai

Tabel 1.3 Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan karyawan untuk tingkat kinerja pada masing-masing bidang termasuk outsourcing pada tahun 2023 dapat disimpulkan bahwa masih belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, penelitian ini akan difokuskan untuk menguji **“Pengaruh Desain Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka peneliti merumuskan permasalahan yaitu :

1. Apakah desain kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai?
3. Apakah desain kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai?

1.3 Ruang Lingkup Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan agar penelitian lebih terarah penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada pengaruh desain kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai.
3. Untuk mengetahui pengaruh desain kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai.

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan pokok pembahasan maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini bisa menaikkan pengetahuan penulis tentang desain kerja, disiplin kerja, serta pengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) UP3 Palembang ULP Rivai.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan saran yang penting untuk kebijakan serta pengambilan keputusan terpaut desain kerja, disiplin kerja, serta kinerja.

3. Bagi Akademis

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi untuk riset berikutnya tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terpaut dengan desain kerja, disiplin kerja, serta kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Penulis membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulis membahas tentang landasan teori pengertian desain kerja, tujuan desain kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi desain kerja, pendekatan desain kerja dan indikator desain kerja. Teori pengertian disiplin kerja, tujuan disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, jenis disiplin kerja, dan indikator disiplin kerja. Teori pengertian kinerja karyawan, tujuan kinerja, pengukuran kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dan indikator kinerja. Hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Penulis membahas tentang metode penelitian yang digunakan meliputi, objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulis membahas tentang sejarah perusahaan beserta struktur organisasi, serta deskripsi hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis membahas tentang kesimpulan yang merupakan rangkuman dari pembahasan yang dilakukan, serta saran atau rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan masukan dari berbagai pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

