

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Keberhasilan dan kelangsungan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi keberlangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana ia berada. Suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana telah disepakati bersama. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya di dalam perusahaan dalam periode tertentu, sehingga kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) penyedia listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrument dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting. Tidak hanya oleh pemerintah tapi

juga oleh masyarakat luas. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 17 tanggal 28 Mei 1990 pasal 5 ayat 1, bidang usaha PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat adalah memberikan pelayanan jasa listrik kepada masyarakat disamping memperoleh laba, dan dijelaskan bahwa sifat usaha PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat adalah menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan. Dalam menjalani bisnisnya, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik sehingga menjadi alat bantu pemerintah dalam bidang pencahayaan listrik untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan pendorong kegiatan masyarakat. Listrik merupakan Sumber Daya Energi siap pakai yang dikonversi dari bentuk energy primer melalui teknologi, sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, listrik pun berkembang menjadi kebutuhan primer yang sangat dibutuhkan manusia untuk menunjang berbagai fasilitas kehidupan. Semua gerak langkah kemajuan teknologi, selalu berhubungan dengan kebutuhan energy listrik.

Mengingat peran PT. PLN (Persero) sangat besar karena merupakan satu-satunya BUMN yang bertugas menyuplai dan menyalurkan listrik serta untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang tumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan tumpu pada potensi insani, maka pastinya dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkompeten. Sebagai pelaksana usaha penyediaan tenaga listrik sesuai Undang-undang Nomor 30 Tahun 2009 diharuskan untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada konsumen dan sebagai organisasi terpercaya sendiri tentunya memberikan

perhatian yang serius dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya, peran karyawan sebagai pelaksana tugas tentu akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian organisasi.

Dalam berita online merdeka.com yang diakses pada tanggal 22 maret 2019 menyatakan bahwa penjualan listrik PLN di 2018 tak capai target. Direktur pengadaan strategis PT PLN (Persero) Supangkat Iwan Santoso mengatakan penjualan listrik sepanjang 2018 meleset dari target. Penjualan listrik hanya terealisasi 232 TeraWatt-hour (TWh) atau tumbuh 5,15 % atau dibawah target yang ditentukan sebesar 7 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PLN belum maksimal. Kinerja karyawan merupakan tujuan organisasi yang harus dicapai, karena keberhasilan organisasi dapat ditentukan kinerja individu yang dimiliki organisasi tersebut yang dapat diketahui melalui penilaian dan itu sangat penting. Penilaian kinerja dikatakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat diketahui seberapa ketepatan karyawan menjalankan fungsinya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan yaitu pencapaian tujuan organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai suatu gambaran tentang tingkatan maupun hasil pencapaian dari sebuah proses pelaksanaan baik kegiatan, program maupun kebijakan untuk membangun organisasi yang baik (Bastian, 2011). Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Berikut ini adalah tabel hasil penilaian kinerja PT PLN Distribusi Jawa Barat pada tahun 2017 sampai 2018 :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kinerja Karyawan PT. PLN Ditribusi Jawa Barat**  
**Tahun 2017-2018**

PERILAKU KERJA	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	75	<b>7,5</b>	10	60	<b>6</b>
2. Tanggung jawab	10	70	<b>7</b>	10	65	<b>6,5</b>
3. Kerjasama	10	75	<b>7,5</b>	10	65	<b>6,5</b>
4. Kepemimpinan	10	80	<b>8</b>	10	70	<b>7</b>
<b>HASIL KERJA</b>						
1. Kualitas Kerja	20	75	<b>15</b>	20	70	<b>14</b>
2. Kuantitas Kerja	20	75	<b>15</b>	20	70	<b>14</b>
3. Keterampilan Kerja	20	80	<b>16</b>	20	75	<b>15</b>
<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>76</b>	<b>100</b>		<b>69</b>

Sumber : PT. PLN Ditribusi Jawa Barat, 2019

**Tabel 1.2**  
**Standar Nilai Kinerja Karyawan**

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91 - 100	Sangat Baik
2.	80 – 90	Baik
3.	70 - 79	Cukup
4.	60 – 69	Kurang
5.	0 – 59	Buruk

Sumber : PT. PLN Ditribusi Jawa Barat, 2019

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja para karyawan PT PLN Ditribusi Jawa Barat dari tahun 2017 sampai dengan 2018 dikategori kurang, dari tabel 1.2 standar nilai kinerja karyawan. Dapat dilihat dari total skor

hasil kerja pada tahun 2017 sebesar 76 % dan pada tahun 2018 turun menjadi 68 %. Tentunya hal ini jauh dari harapan instansi yang menginginkan karyawan memiliki kinerja baik yaitu 100 %. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan di perusahaan belum optimal. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan pihak hrd yang menyatakan bahwa rendahnya tanggung jawab karyawan dengan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan segera yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan karyawan lain. Pada kasus yang terjadi adanya pengaduan konsumen dengan pengajuan proposal kepada pln melalui bagian pelayanan pengaduan yang kemudian akan diteruskan pada user yang akan memproses permasalahan yang terjadi, namun dikarenakan karyawan pada bagian pelayanan pengaduan tidak merespon pengaduan dengan cepat dengan tidak segera memproses laporan pengaduan proposal tersebut pada user, maka hal ini mengakibatkan pekerjaan user menjadi terhambat.

Menurut Hasibuan (2010:34), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sumber daya perusahaan yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang baik apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini jika dibiarkan maka akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wirawan (2015:21), tujuan dari manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat sukses mencapai tujuannya melalui orang, karyawan, atau anggota organisasi.

Sebagai perusahaan yang menjual jasa energi listrik PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat bukan hanya mendapat keuntungan besar dari masyarakat

dari hasil penjualannya tetapi harus lebih memfokuskan perhatian kinerja karyawan karena merekalah yang berinteraksi secara langsung dengan masyarakat dan yang menjadi ujung tombak keberhasilan dari pelayanan prima. Maka dari itu perlunya kinerja yang baik dari setiap karyawan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektifitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena dibutuhkan lingkungan yang mendukung, kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu baiknya perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Falikhatun (2013:265) faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja, motivasi, *self efficacy*, dan *locus of control*. Berikut hasil pra survey yang dilakukan oleh penulis dengan menyebarkan kuisioner kepada 20 orang karyawan di PT. PLN (Perseo) Distribusi Jawa Barat adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Hasil Pra Survei Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

No	Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Mean
			F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kepemimpinan	Kepemimpinan sebagai inovator	4	20	14	56	2	6	0	0	0	0	82	4,1
		Pemimpin sebagai komunikator	4	20	15	60	1	3	0	0	0	0	83	4,15
		Kepemimpinan sebagai inovator	4	20	12	48	4	12	0	0	0	0	80	4
		Kepemimpinan sebagai kontroler	1	5	13	52	6	18	0	0	0	0	75	3,75

No	Variabel	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Mean
			F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
skor rata –rata													4	
2	Budaya Organisasi	Inovasi Dan Pengambilan Resiko	3	15	15	60	1	3	1	2	0	0	80	4
		Perhatian pada hal rinci	5	25	13	52	2	6	0	0	0	0	83	4,15
		Orientasi Pada Hasil	1	5	17	68	2	6	0	0	0	0	79	3,95
		Orientasi Pada Individu	2	10	9	36	7	21	2	4	0	0	71	3,55
		Orientasi Pada Tim	2	10	13	52	1	3	3	6	1	1	72	3,6
		Agresivitas	1	5	9	36	6	18	3	6	1	1	66	3,3
		Stabilitas	4	20	6	24	4	12	6	12	0	0	68	3,4
skor rata –rata													3,70	
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	2	10	17	68	0	0	1	2	0	0	80	4
		Lingkungan Non Fisik	3	15	12	48	3	9	2	4	0	0	76	3,8
skor rata –rata													3,9	
4	Disiplin Kerja	Pengukuran waktu secara efektif	4	20	7	28	6	18	3	6	0	0	72	3,6
		Tanggung jawab	2	10	13	52	4	12	1	2	0	0	76	3,8
		Absensi	4	20	6	24	7	21	2	4	1	1	70	3,5
skor rata –rata													3,63	
5	Kompensasi	Kompensasi Finansial Langsung	3	15	17	68	0	0	0	0	0	0	83	4,15
		Kompensasi Finansial Tidak Langsung	2	10	16	64	1	3	1	2	0	0	79	3,95
		Kompensasi Non Finansial	1	5	17	68	2	6	0	0	0	0	79	3,95
skor rata –rata													4,01	
6	Locus Of Control	Locus Of Control Internal	9	45	5	20	3	9	3	6	0	0	80	4
		Locus Of Control Eksternal	7	35	6	24	4	12	3	6	0	0	77	3,85
skor rata –rata													3,92	
7	Motivasi	Kebutuhan Akan Prestasi	7	35	13	52	0	0	0	0	0	0	87	4,35
		Kebutuhan Akan Kekuasaan	1	5	9	36	10	30	0	0	0	0	71	3,55
		Kebutuhan Akan Afiliasi	3	15	16	64	1	3	0	0	0	0	82	4,1
skor rata –rata													4	
8	Self Efficacy	Generality	9	45	10	40	1	3	0	0	0	0	88	4,4
		Magnitude	7	35	13	52	0	0	0	0	0	0	87	4,35
		Strength	4	20	11	44	5	15	0	0	0	0	79	3,95
skor rata –rata													4,23	
<b>Keterangan :</b> <b>F = Frekuensi</b> <b>N = Frekuensi x Skor</b> <b>Rata-rata = Total : Jumlah responden</b> <b>Jumlah Responden 20 Orang</b>														

Sumber : Hasil penelitian pra survey PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat (2019)

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.3 yang tertera diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai delapan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat beserta skor rata-ratanya yaitu : kepemimpinan dengan skor rata-rata 4, budaya organisasi dengan skor rata-rata 3,70, lingkungan kerja dengan skor rata-rata 3,9, disiplin kerja dengan skor rata-rata 3,63, kompensasi dengan skor rata-rata 4,01, locus of control dengan skor rata-rata 3,92, motivasi dengan skor rata-rata 4, dan self efficacy dengan skor rata-rata 4,23. Diketahui bahwa yang mendapatkan rata-rata terendah yaitu variabel budaya organisasi dan disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kurangnya disiplin yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Setiap perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan pemahaman budaya organisasi yang baik, kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya organisasi. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan (Fauziah et al., 2016).

Budaya organisasi yang kuat atau diterapkan dengan baik, maka hal tersebut akan mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya, pada gilirannya akan meningkatkan keberhasilan organisasi. Melalui pembahasan tersebut menjadi dasar bahwa budaya organisai dapat mempengaruhi kinerja karyawan.



Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Berikut ini data yang diperoleh penulis dalam kuisisioner pendahuluan mengenai budaya organisasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra survey Budaya organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat**

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Inovasi Dan Pengambilan Resiko	3	15	15	60	1	3	1	2	0	0	80	100
2	Perhatian pada hal rinci	5	25	13	52	2	6	0	0	0	0	83	100
3	Orientasi Pada Hasil	1	5	17	68	2	6	0	0	0	0	79	100
4	Orientasi Pada Individu	2	10	9	36	7	21	2	4	0	0	71	100
5	Orientasi Pada Tim	2	10	13	52	1	3	3	6	1	1	72	100
6	Agresivitas	1	5	9	36	6	18	3	6	1	1	66	100
7	Stabilitas	4	20	6	24	4	12	6	12	0	0	68	100
<b>skor rata –rata</b>												74,1	100
<b>F = Frekuensi N = Frekuensi x skor Jumlah Responden = 20 Skor ideal = skor tertinggi x jumlah responden</b>													

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat dari hasil kuisisioner pra survey variabel budaya organisasi memiliki skor rata-rata 74,1 dan belum memenuhi skor ideal dengan skor 100. Dari tujuh dimensi budaya organisasi diatas yang perlu diperhatikan adalah agresivitas, hasil wawancara peneliti dengan pihak hrd yang menyatakan bahwa kurangnya kemampuan karyawan dalam bersaing yang ditunjukkan dengan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, karyawan lebih sering terlihat bersantai-santai dengan meninggalkan ruangan bekerjanya dibandingkan dengan menyelesaikan pekerjaannya dengan segera.

Edison dkk (2016:130) berpendapat bahwa budaya organisasi mencerminkan perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai-nilai, mendorong anggotanya untuk berinovasi, menjaga kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, menunjukkan perilaku-perilaku individu dan anggota yang memiliki kepuasan kerja, berkontribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien. Pengenalan budaya organisasi kepada karyawan akan membentuk menjadi budaya kelompok dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut McShane dan Von Glinow (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Maka budaya organisasi dapat menentukan kinerja seseorang karyawan baik maupun buruk sehingga budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Selain faktor budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi karena disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Berikut ini data hasil pra survey yang di peroleh penulis :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra survey Disiplin Kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat**

No	Dimensi	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total skor	Skor ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Pengukuran waktu secara efektif	4	20	7	28	6	18	3	6	0	0	72	100
2	Tanggung jawab	2	10	13	52	4	12	1	2	0	0	76	100
3	Absensi	4	20	6	24	7	21	2	4	1	1	70	100
<b>skor rata –rata</b>												72,6	100
<b>F = Frekuensi N = Frekuensi x skor Jumlah Responden = 20 Skor ideal = skor tertinggi x jumlah responden</b>													

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil kuisioner pra survey variabel disiplin kerja memiliki skor rata-rata 72,6. Terdapat tiga dimensi pada variabel disiplin, dimensi pengukuran waktu secara efektif dengan total skor 72, tanggung jawab dengan total skor 76, dan yang memiliki nilai terendah yaitu nilai dimensi absensi dengan 70. Skor rata-rata dari hasil pra survey disiplin kerja, didapatkan skor rata-rata 72,6 dan belum memenuhi standar ideal dengan skor 100. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pada karyawan dikarenakan kurangnya kesadaran yang timbul dari diri sendiri, diperkuat berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan pihak hrd yang terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja karyawan mengenai tidak patuhnya terhadap aturan perusahaan terlihat karyawan yang terlambat pada jam masuk kantor, istirahat keluar lebih awal, dan terlambat masuk pada jam istirahat.

Menurut Malayu P. Hasibuan (2014:193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Jadi

disiplin dapat dapat dijadikan sebuah tolak ukur untuk mengetahui pencapaian kinerja seorang karyawan sehingga dapat berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan bekerja semaunya karena tidak adanya tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi, karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Kesadaran tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi karyawan.

Supriyanto (2010), menjelaskan tentang masalah-masalah kepegawaian yang ada di antaranya tingginya keterlambatan jam kerja, jika suatu perusahaan tingkat keterlambatannya meningkat maka berdampak pada kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai.

Keterlambatan karyawan tentunya berpengaruh pada kinerja karyawan, kehadiran yang kurang baik akan mempengaruhi karyawan lain. Keterlambatan satu karyawan akan berdampak pada karyawan lainnya karena akan menimbulkan banyak pekerjaan untuk karyawan lain atau menyebabkan pekerjaan penting yang harusnya segera diselesaikan dengan waktu yang cepat baik secara individu maupun dalam tim menjadi terbangkalai. Tingginya tingkat keterlambatan mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berikut adalah data keterlambatan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat pada tahun 2018 :

**Tabel 1.6**  
**Data Keterlambatan Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat**  
**Periode Januari-Desember 2018**

Bulan	Jumlah Keterlambatan Tahun 2017	Jumlah Keterlambatan Tahun 2018	Jumlah Karyawan	Persentase tahun 2017	Persentase tahun 2018
Januari	5	8	258	1,93 %	3,10 %
Februari	4	5	258	1,55 %	1,93 %
Maret	7	6	258	2,71 %	2,32 %
April	2	9	258	0,77 %	3,48%
Mei	5	8	258	1,93 %	3,10 %
Juni	9	5	258	3,48 %	1,93 %
Juli	5	7	258	1,93 %	2,71 %
Agustus	10	11	258	3,87 %	4,26 %
September	6	5	258	2,32 %	1,93 %
Oktober	5	10	258	1,93 %	3,87 %
November	4	7	258	1,55 %	2,71 %
Desember	8	15	258	3,10 %	5,42 %
Total	70	95			

Sumber : PT. PLN Ditribusi Jawa Barat, 2019

Pada Tabel 1.6 data keterlambatan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat terlihat jumlah keterlambatan karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2017 dengan jumlah 70 dan pada tahun 2018 menjadi 95 orang karyawan. Keterlambatan menunjukkan rendahnya tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Keterlambatan menyebabkan pekerjaan menjadi terbelakalai. Keterlambatan karyawan merupakan sikap dari kurangnya kepedulian karyawan mengenai waktu kerja, sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya segera dikerjakan namun dengan terlambatnya datang kerja maka pekerjaan menjadi terhambat hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki peranan penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Bagi

perusahaan, dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2013:89), disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga secara langsung akan memberikan dampak pula bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan secara keseluruhan.

Kurang optimal nya kinerja karyawan PT. PLN Distrubis Jawa Barat yang diakibatkan oleh rendahnya kesadaran karyawan terhadap budaya organisasi dan disiplin kerja yang merupakan bukti nyata dari karyawan terhadap kelayakan dalam bekerja, karena budaya organisasi merupakan dasar karyawan dalam berperilaku didalam organisasi untuk berkontribusi dengan maksimal agar tercapainya tujuan organisasi dan begitupun dengan disiplin merupakan suatu kondisi dimana karyawan mampu menaati peraturan yang ada diperusahaan dan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, dapat dilihat betapa pentingnya budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah yaitu menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang belum baik.
2. Rendahnya tanggung jawab karyawan pada pekerjaan yang menghambat pada pekerjaan karyawan lain.
3. Masih terdapat karyawan yang belum memiliki kemampuan dalam bersaing.
4. Masih terdapat karyawan yang tidak patuh terhadap aturan perusahaan
5. Rendahnya kesadaran karyawan mengenai jam masuk kantor yang telah ditentukan oleh perusahaan.
6. Masih terdapat karyawan yang tidak taat terhadap peraturan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka hal menjadi rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
2. Bagaimana disiplin kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah diatas yaitu untuk mengetahui dan menganalisis mengenai :

1. Budaya organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
2. Disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
3. Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis memiliki harapan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dnegan tujuan penelitian diatas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara akademis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Akademis**

1. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan referensi bagi penelitian lain yang sejenis, dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Organisasional/ Instansi

Memberi kontribusi dalam pelaksanaan penembangan peningkatan sumber daya manusia dan hasil penelitian ini diharapkan membantu perusahaan



maupun organisasi untuk meningkatkan dan menjaga budaya organisasi dan disiplin karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.

2. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.

3. Bagi Penulis

- a. Kegunaan penelitian ini bagi penulis yaitu agar penulis mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis dapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
- b. Dapat memahami bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja sangat berperan penting bagi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.