

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha dan perusahaan harus mempunyai sumber daya yang kuat, sumber daya yang kuat harus secara bersamaan untuk membentuk satu kesatuan yang menciptakan sinergi. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau bisnis bergantung pada keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendatangkan efisiensi kerja yang baik bagi individu dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Peran sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dan sangat penting dalam suatu bisnis. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif merupakan salah satu cara bagi dunia usaha untuk mempertahankan eksistensinya dan berkembang di masa depan. Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya suatu usaha bergantung pada keahlian dan keterampilan masing-masing karyawan yang bekerja di sana. Dunia usaha juga menghadapi tantangan besar dalam memenangkan persaingan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang baik.

Kasmir (2016) Kompensasi merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik finansial maupun non

finansial. Artinya, perusahaan akan memberikan kompensasi kepada seluruh karyawan yang berpartisipasi.

Disiplin adalah 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 (Setiawan, 2013).

Menurut (Mangkunegara, 2013) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Semakin baik kinerja karyawan suatu perusahaan maka semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, dan sebaliknya, semakin buruk kinerja karyawan maka semakin sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangatlah penting, perusahaan harus memanfaatkannya seefektif mungkin untuk meningkatkan kinerjanya.

Dengan pemberian kompensasi karyawan, karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukannya. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka termotivasi untuk bekerja lebih keras guna meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memberikan bonus secara berkala kepada karyawannya sebagai pengakuan atas prestasinya.

PT PLN (Persero) dimiliki oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang maksud dan tujuannya berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 1994 adalah menghasilkan tenaga listrik untuk kepentingan masyarakat dan menumbuhkan keuntungan sesuai dengan prinsip perusahaan. mengelola dan memproduksi tenaga listrik dalam jumlah yang cukup dan berkualitas dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan berkeadilan serta mendorong tumbuhnya kegiatan ekonomi dan mencari keuntungan, dapat membiayai pembangunan ketenagalistrikan. hubungannya dengan melayani kebutuhan masyarakat.

PT. PLN (Persero) ULP Kalebajeng adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang penyediaan tenaga listrik untuk seluruh masyarakat dengan kebutuhan yang terus meningkat, yang melayani kepentingan umum dan bergerak dalam bidang jasa pemasangan baru, tambah tenaga listrik, pelayanan penyambungan sementara, pelayanan pengaduan pelanggan, pembacaan meter, kwh meter gagal/start dan masalah kelistrikan lainnya. Melayani 54 desa/kelurahan dari 7 kecamatan di Kabupaten Gowa.

Peneliti melakukan observasi awal terlebih dahulu di kantor PT PLN (Persero) ULP Kalebajeng Kabupaten Gowa, sering terjadi masalah disiplin karyawan. Disiplin kerja karyawan masih kurang baik karena masih ada karyawan yang kurang disiplin. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan terlambat datang ke kantor, beberapa di antaranya datang pada

pukul 09.00 pagi. Padahal sesuai aturan, karyawan harus berada di kantor pada pukul 08.00 pagi. Beberapa karyawan juga datang ke kantor hanya untuk checklook sebelum pukul 08.00 dan kemudian langsung meninggalkan kantor setelah checklook dan kembali ke kantor pada pukul 09.00. masih ada karyawan yang acuh terhadap disiplin kerja, misalnya karyawan datang ke kantor dengan pakaian yang tidak sesuai, tiba di kantor tidak tepat waktu, dll.

Selain itu, perusahaan melakukan sistem kompensasi, misalnya. gaji, kompensasi lembur, uang kesehatan dan lain-lain. Perusahaan juga mendorong karyawan teladan dalam bentuk sertifikat dan uang. Menurut beberapa karyawan, uang lembur terkadang tidak sesuai dengan waktu yang telah disepakati. Misalnya, uang lembur yang seharusnya dibayarkan untuk lembur di akhir bulan, tetapi dibayarkan di awal bulan baru.

Terdapat beberapa penelitian yang sudah membahas topik yang relevan dengan penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nawa, F (2017) yang mengujikan Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun penelitian ini sudah dibahas oleh peneliti sebelumnya. Namun, disini saya akan menegaskan perbedaan penelitian saya dengan penelitian terdahulu, adapun perbedaannya adalah dari segi objek dan populasi yang saya pilih. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, penulis mengangkat judul penelitian:

“Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Kalebajeng Kabupaten Gowa”

B. Rumusan Masalah

Dilihat dari gambaran diatas maka perincian masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kalebajeng Kabupaten Gowa?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kalebajeng Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian diatas adapun tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kalebajeng Kabupaten Gowa
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Kalebajeng Kabupaten Gowa

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya pdalam perkembangan ilmu ekonomi, baik sebagai bahan bacaan maupun sebagai referensi pelengkap literatur yang ada, memberikan informasi

teoritis bagi mereka yang melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. PLN (ULP) Kalebajeng sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

b) Bagi Akademisi

Sebagai referensi atau literatur bagi yang membutuhkan informasi bidang sumber daya manusia dan sebagai dasar perbandingan evaluasi.

c) Bagi Peneliti

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki