

DAFTAR GAMBAR

TEKS	HAL
Kerangka Konseptual.....	19
Struktur Organisasi.....	32
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Karakteristik Berdasarkan Usia.....	42

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persoalan yang sering dihadapi suatu perusahaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas

perusahaan.

Karyawan merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2014: 70).

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak (Wibowo, 2014:322). Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi merupakan bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan yang diinginkan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi

dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku (Usman, 2010: 250). Selain pemberian motivasi, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi. Karyawan yang berkualitas akan dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal dengan biaya yang efisien. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan (Dessler:2015)

PT. PLN (Persero) memiliki misi besar dalam meningkatkan kinerja perusahaan yaitu salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk meningkatkan hal tersebut, PT. PLN (Persero) melakukan beberapa hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai seperti : Pertama, memberikan peringkat sesuai hasil evaluasi kinerja dan kompetensi pegawai setiap semester; kedua, memberikan peluang yang sama bagi semua pegawai untuk menduduki jabatan sesuai kompetensinya; ketiga, menaikkan level atau *grade* pegawai setiap 3 (tiga) tahun; keempat, melakukan rotasi atau mutasi pegawai secara berkala; kelima, memberikan hak-hak pegawai berupa hak cuti, insentif kerja, fasilitas Kesehatan pegawai dan keluarganya.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan

dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali:2016). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Siagian (2016:278)

Disiplin yang baik yaitu mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran, maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini mendorong dan mendidik pegawai untuk mematuhi prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi suatu kantor mencapai hasil yang maksimal. Selain disiplin, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya (Sumantri, 2016).

Berdasarkan pengamatan peneliti, sebagian pegawai datang bekerja tidak tepat pada waktunya hingga pegawai structural juga masih kurang konsisten pada jam kerja masuk. Beberapa hal yang menjadi alasan pegawai tersebut datang tidak tepat waktu karena menyelesaikan urusan/pekerjaan rumah dan kondisi kota

Makassar yang padat bahkan cenderung macet di pagi hari. Upaya yang dilakukan oleh manajemen dalam meningkatkan disiplin pegawai adalah melalui evaluasi absensi setiap bulan. Hasil evaluasi absensi tersebut yang menjadi dasar perhitungan Jam Kerja Pegawai (JKP) yang selanjutnya menjadi salah satu dasar perhitungan tunjangan pegawai. Meski demikian, pelanggaran disiplin pegawai terkait ketepatan waktu bekerja atau absensi masih sering terjadi.

Tak hanya motivasi dan disiplin kerja, etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Etika kerja ini bermaksud agar para karyawan menjalankan pekerjaannya secara baik dan etis menunjang keberhasilan bisnis dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap perusahaan tersebut adalah dari nama baik perusahaan tersebut yaitu dari intern dan ekstern perusahaan. Agar penerapan etika kerja sesuai dengan yang diinginkan dan dapat dilakukan secara lancar maka perusahaan harus membuat pedoman etika kerja karyawan yang wajib dipahami dan dilaksanakan oleh setiap karyawan dimana sudah disepakati oleh para karyawan perusahaan.

Menurut (Keraf 2009: 13), Etika berasal dari Yunani “ethos” artinya karakter, watak kesusilaan atau adat. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Ini berarti etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain, kebiasaan ini lalu terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan.

Dengan demikian, etika adalah refleksi dari apa yang disebut dengan “self control” karena segala sesuatunya dibuat dan diterapkan dari dan untuk kepentingan kelompok sosial (profesi) itu sendiri.

PT. PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara di bidang kelistrikan yang melayani Masyarakat di seluruh Nusantara, bertekad untuk memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan yang terbaik dan memenuhi standar ketenagalistrikan yang dapat diterima dunia internasional. Dalam menjalankan bisnisnya, PLN bertekad dengan semangat untuk selalu menghasilkan produk dan pelayanan yang terbaik serta memperlakukan pelanggan, mitra usaha, dan pemasok dengan adil tanpa membeda-bedakannya.

Maka dari itu, terdapat pedoman perilaku dan etika bisnis yang merupakan panduan untuk berperilaku sesuai dengan harapan Perusahaan, sehingga pada akhirnya akan tertanam dan menjadi perilaku khas yang membedakan PT. PLN (Persero) dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Hasil observasi peneliti, seluruh karyawan PT. PLN (Persero) menjunjung perilaku sesuai buku pedoman yaitu berperilaku AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif). Para karyawan memegang teguh kepercayaan yang diberikan, terus belajar dan mengembangkan kapabilitas melalui sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh PT. PLN (Persero), saling peduli dan menghargai perbedaan baik itu usia maupun jabatan, berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, serta membangun kerja sama yang sinergis.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti menjadikan objek penelitian ini guna membuktikan hal tersebut, penulis akan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) UID Sulselrabar, Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul penelitian di atas, maka peneliti akan mengangkat masalah-masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UID SULSELRABAR, Kota Makassar ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UID SULSELRABAR, Kota Makassar ?
3. Apakah etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UID SULSELRABAR, Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah pokok, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan menganalisis dan membuktikan secara empiris:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UID SULSELRABAR kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UID SULSELRABAR kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UID SULSELRABAR kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Sebagai bahan referensi bagi pembaca dan penelitian selanjutnya untuk memperdalam penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi penelitian sendiri untuk dapat berfikir secara analisis dan dinamis di masa yang akan datang.
2. Sebagai syarat menyelesaikan pendidikan Program Studi Sarjana Stara Satu (SM) pada Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar. Disamping itu dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Sebagai bahan pertimbangan/masukan bagi instansi pada PT. PLN (Persero) UID SULSELRABAR dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori