

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti saat ini perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana menatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Pesatnya perkembangan teknologi dan semakin kompleksnya persaingan bisnis menuntut peran Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih besar. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun, antara lain disiplin kerja pegawai dan juga budaya kerja yang terjadi didalam perusahaan dan harus dihadapi oleh pegawai tersebut.

Menurut Prawiro (2021) mengartikan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen SDM melibatkan fungsi manajemen, seperti; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian. MSDM berperan dalam proses pengelolaan organisasi secara keseluruhan, baik dari sisi perusahaan maupun pegawai. SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kemampuan atau kompetensi seseorang dapat diukur dari tingkat Kecerdasan Intelektual (IQ), Kecerdasan Emosional (EQ), dan Kecerdasan Sosial (SQ) (Mamangkey et al, 2018).

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus diterapkan guna memperbaiki kontribusi produktif orang-orang terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kerja sama dan kontribusi aktif dari manusia (Michael, 2017). Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada perusahaan satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara pegawai dalam kualitas dan kuantitas yang tetap (Abdullah, 2017). Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana keadaan pegawainya.

Menurut Kasmir (2016:182) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Masram dan Mu'ah (2017:138) juga menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi kinerja yang dicapai dan disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya (Hajrina et al, 2016). Disiplin merupakan suatu kesadaran dan kemauan seseorang untuk seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku, serta disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan karyawan sesuai dengan semua bentuk peraturan selama mereka bekerja (Noel, 2017). Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja sangat berpengaruh positif pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu (Irwanto & Melinda, 2015). Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Guna mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sa'Roni (2016), Setyowati (2017), Muamar (2017), Nurwahidah., *et al* (2018), Selviasari (2020), Hermawati, (2020), Fakruddin., *et al* (2020), Wibawanto., *et al* (2021), Muslimat dan Wahid, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Budaya Kerja. Budaya kerja yang baik pada suatu perusahaan akan membuat kinerja dari suatu perusahaan tersebut akan meningkat, begitupula sebaliknya jika pada suatu perusahaan budaya kerja yang ada pada perusahaan tersebut kurang baik atau buruk, hal tersebut dapat membuat kinerja dari perusahaan tersebut menurun atau buruk (Sari et al, 2016).

Menurut Enjang (2018) budaya kerja adalah pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam

menjalankan suatu pekerjaan. Hal-hal tersebut diperoleh dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat sekitarnya sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya. Muzayinsam., *et al* (2019) menyatakan bahwa budaya kerja sudah lama dikenal umat manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya, antara lain adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah. Budaya kerja itu tidak muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia (SDM) dalam seperangkat system yang saling mendukung. Menurut Meilirianta dan Haizurrachman (2018) budaya kerja adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Dikemukakan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu dalam organisasi, serta merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi didalam organisasi.

Budaya kerja penting dikembangkan karena berdampak positif terhadap pencapaian perubahan berkelanjutan ditempat kerja termasuk peningkatan produktivitas (Mulyadi, 2017). Budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi. Budaya Organisasi itu sendiri merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari isi visi, misi, dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi memiliki identitas budaya tertentu dalam organisasinya. Dalam perusahaan dikenal sebagai budaya korporat dimana didalamnya terdapat budaya kerja. Kekuatan yang paling kuat mempengaruhi budaya kerja adalah kepercayaan dan juga sikap para pegawai. Budaya kerja dapat positif, namun

dapat juga negatif. Budaya kerja yang bersifat positif dapat meningkatkan produktifitas kerja, sebaliknya yang bersifat negatif akan merintangai perilaku, menghambat efektivitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sa'Roni (2016), Setyowati (2017), Muamar (2017), Nurwahidah., et al (2018), Selviasari (2020), Hermawati, (2020), Fakruddin., et al (2020), Wibawanto., et al (2021), Muslimat dan Wahid, 2021) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawai.

PT PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan baik di mulai dari mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh wilayah Indonesia. PT PLN (Persero) memiliki beberapa unit kerja, salah satunya adalah Pelayanan Teknik (Yantek) yang berkewajiban memastikan secara langsung layanan PLN bagi pelanggannya. Petugas Yantek ini berfungsi sebagai tenaga teknis yang memastikan kelancaran distribusi listrik PLN ke rumah-rumah pelanggan tanpa hambatan. "Simpul" gangguan yang biasanya ada di gardu-gardu, kabel dan tiang listrik hingga ke instalasi terpasang di rumah pelanggan menjadi tugas harian kerjanya untuk bisa teratasi. Secara intensif, dalam waktu 24 jam petugas Yantek menjaganya sehingga aliran tetap menyala. Dalam melaksanakan pelayanan dibidang kelistrikan agar selalu bisa memberikan pelayanan yang optimal koordinator yantek PT PLN (Persero) selalu memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan pada Petugas Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) ULP Mengwi bahwa sebagian besar permasalahan

karyawan ada beberapa pencapaian kinerja Petugas Yantek PT. PLN (Persero) ULP Mengwi yang belum memenuhi target yang ditetapkan oleh manajemen, sehingga dapat diartikan bahwa kinerja Petugas Yantek PT. PLN (Persero) ULP Mengwi harus lebih ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil obeservasi dari Respond Time Penanganan Gangguan Petugas Yantek PT PLN (Persero) ULP Mengwi bulan Januari 2020 sampai Desember 2020 disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Pelayanan Teknik ULP Mengwi
Tahun 2020

NO	BULAN	RESPOND TIME	SLA UP3 RESPOND TIME (Menit)
1	Januari	90.11	55
2	Februari	99.6	55
3	Maret	93.95	55
4	April	55.42	55
5	Mei	39.98	55
6	Juni	49.19	55
7	Juli	44.7	55
8	Agustus	47.36	55
9	September	34.5	55
10	Oktober	26	55
11	November	25.85	40.32

Sumber: ULP MENGWI (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa diperoleh data mengenai kelebihan waktu penanganan paling banyak terjadi pada bulan Februari yaitu berjumlah 99.6 menit. Respond time petugas dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Target yang ditentukan oleh perusahaan adalah 55 menit untuk 1 gangguan, namun disini terlihat bahwa petugas yantek melakukan penurunan kinerja pada bulan februari dimana pada saat itu respond time yang didapat melebihi dari target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan,

bahwa kelebihan waktu penanganan stoving menyebabkan pelayanan pelanggan terganggu. Sering terjadi petugas yang kelebihan waktu dalam menangani stoving mendapat sambutan yang kurang menyenangkan dari koordinator sehingga petugas yang melakukan kesalahan tersebut menjadi tidak maksimal dalam bekerja. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja, dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja.

Hasil wawancara yang diperoleh dari salah satu petugas yantek mengenai kelebihan waktu dalam menangani gangguan adalah keterlambatan petugas sampai di lokasi pelanggan itu sangat sering terjadi dikarenakan kesusahan petugas yantek menemukan lokasi pelanggan, sehingga dari situlah respond time tidak tepat sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dan juga kondisi cuaca yang kurang bagus juga bisa menjadi kendala petugas yantek mendapatkan respond time yang melebihi target sehingga dari situlah penurunan kinerja karyawan sangat terlihat oleh perusahaan, karena perusahaan sendiri sudah menentukan target respond time setiap bulannya.

Hasil observasi terkait dengan permasalahan budaya kerja pada PT. PLN ULP Mengwi menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak menjalankan SOP terkait dengan instalasi PLN mobile, hal ini dibuktikan berdasarkan data bahwa target penginstalan PLN mobile setiap bulannya adalah 1.337 namun paling banyak terinstal ialah hanya 530 pelanggan, dan bahkan di bulan Agustus 2021 penginstalan semakin menurun yakni hanya 198 pelanggan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Teknik PT PLN (Persero) ULP Mengwi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Petugas Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero)?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Petugas Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Petugas Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mengwi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Petugas Pelayanan Teknik PT. PLN (Persero) ULP Mengwi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Untuk menerapkan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa serta memperkuat pemahaman mengenai disiplin kerja dan budaya kerja organisasi sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Grand Theory

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini ialah *goal setting theory* yang dikemukakan oleh **Dr. Edwin Locke** pada akhir tahun 1968 yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas (Locke, 1968). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008).

Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) yang telah diperhitungkan kedalam rencana perusahaan yang lebih mudah untuk dicapai kinerjanya sesuai dengan apa yang telah diatur kedalam visi dan misi sebuah perusahaan. Goal setting memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja seorang pegawai atau seorang individu. Dengan adanya sasaran (goal) pegawai akan memiliki tujuan yang ingin dicapai pegawai itu sendiri. Pegawai akan merasa tertantang (challenge) dengan adanya sasaran yang lebih sulit sehingga kinerja seorang pegawai akan meningkat. Namun sebaliknya, jika seorang

pegawai tidak mampu akan timbul yang namanya stres kerja yang akan menimbulkan penurunan tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja.

Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan (Syafriana, 2017). Menurut Hajrina (2016) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Menurut Noel (2017) menyatakan disiplin kerja merupakan kesadaran diri dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku, serta disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan karyawan sesuai dengan semua bentuk peraturan selama mereka bekerja. Septiasari (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sinaga (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan

kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Hasibuan, 2017) yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

3. Indikator Disiplin Kerja.

Menurut Hasibuan (2017:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam

mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang

dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.3 Budaya Kerja.

1. Pengertian Budaya Kerja.

Suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta 'budhayah' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa, sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut (Indrawan, 2017).

Adapun budaya kerja menurut Muzayinsam., et al (2019) menyatakan bahwa budaya kerja sudah lama dikenal umat manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya, antara lain adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah. Budaya kerja itu tidak muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia (SDM) dalam seperangkat system yang saling mendukung. Menurut Enjang (2018) budaya kerja adalah pemahaman cara bekerja, norma, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau sekelompok dalam menjalankan suatu

pekerjaan. Hal-hal tersebut diperoleh dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat sekitarnya sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang mendasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan oleh suatu kelompok, dan tercermin dalam sikap, dan menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai perilaku dalam bekerja (Nurwahidah et al, 2018).

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang atau kebiasaan oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2. Indikator-Indikator Budaya Kerja.

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Edison 2008 dapat dikategorikan tiga yaitu:

1. Kesadaran Diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi Tim

2.1.4 Kinerja Karyawan.

1. Pengertian Kinerja.

Kinerja merupakan salah satu hal yang selalu menjadi tujuan pencapaian oleh sebuah organisasi atau lembaga. Baik pada lembaga pemerintahan maupun pada sector privat. Berbagai strategi dilakukan

dengan mengerahkan semua potensi, sumberdaya maupun motivasi dan kemampuan yang ada untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan agar dapat mencapai derajat dengan kinerja yang baik (Nurwahidah et al, 2018). Menurut Kasmir (2016:182) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Masram dan Mu'ah (2017:138) juga menyebutkan Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kasmir (2016) menyatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan

yang memiliki kemampuan dan keahlian akan memberikan kinerja yang baik pula, dan sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja.

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kepribadian.

Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Artinya kepribadian seseorang dapat mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja.

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan yang mengacu pada Marwansyah (2014:255) hampir semua pengukuran kinerja karyawan menggunakan hal – hal sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja.

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas kerja.

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab.

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama.

Ketersediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel yang digunakan sama yaitu terkait variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan namun dengan pembahasan permasalahan yang berbeda sesuai permasalahan yang ditemukan pada tempat penelitian masing-masing. Perbedaannya lagi ialah tempat penelitian yang dilakukan yang mana penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero ULP Mengwi) serta tahun penelitiannya dilakukan pada tahun 2021.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sa'Roni (2016) berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Om Hwahaha (Studi Kasus PT. Om Hwahaha Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik) menyatakan bahwa Budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Om Hwahaha.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Setyowati (2017) berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Kediri menyatakan bahwa Disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Kediri.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Muamar (2017) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah” menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Penelitian yang dilakukan Karsono., et al (2017) berjudul “Pengaruh Budaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 5 Purwokerto” menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP 5 Purwokerto.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nurwahidah., et al (2018) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng” menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Selviasari (2020) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Hermawati (2020) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan

Daerah Air Minum Kota Bengkulu” menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Fakruddin., et al (2020) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Pada SMP Negeri 2 Sengkang Kabupaten Wajo” menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru dan Pegawai pada SMP Negeri 2 Sengkang Kabupatn Wajo.
9. Penelitian yang dilakukan Wibawanto., et al (2021) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat” menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Peindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua Barat.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimat dan Wahid (2021) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondah” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondah.