

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya zaman dan teknologi yang semakin canggih membuat persaingan bisnis semakin ketat dan sebuah perusahaan sebagai suatu organisasi yang bergerak dibidang produksi maupun jasa membutuhkan sumber daya manusia bagi kegiatan operasinya. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk setiap kegiatan perusahaan sehingga memiliki arti sebagai penggerak utama atas berjalannya suatu kegiatan organisasi, sehingga maju mundurnya suatu perusahaan tergantung oleh keahlian sumber daya manusia itu sendiri. Maka sumber daya manusia ialah kunci sebuah perusahaan yang harus dijaga demi keberlangsungan tercapainya suatu tujuan perusahaan.

“Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2003 Badan Usaha Milik Negara merupakan badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan”. BUMN terdapat dalam berbagai sektor seperti sektor pengadaan Gas, Uap, Udara dan Energi Listrik. Pada dasarnya energi listrik menjadi kebutuhan dasar manusia, karena kehidupan pada saat ini tergantung pada energi listrik yang cukup.

Energi listrik termasuk barang bergerak artinya barang yang tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan manfaatnya oleh manusia. “Peraturan perundang-undangan No. 30 tahun 2009 tentang Ketenagalistrikan (Lembaga Negara Republik Indonesia tahun 2009 No. 133). Peningkatan energi listrik dijadikan sebagai salah satu indikator untuk meningkatnya kemakmuran bagi masyarakat. Energi listrik telah menjadi kebutuhan pokok manusia karena energi listrik yaitu suatu objek transaksi jual beli, demi mendapatkan aliran listrik masyarakat cenderung menggunakan jasa PT. PLN (Persero)”.

“PT. PLN merupakan salah satu perusahaan milik negara yang memberikan pelayanan kepada calon pelanggan dan masyarakat dalam penyediaan jasa yang

berhubungan dengan penjualan tenaga listrik satu-satunya di Indonesia. PT. memiliki anak perusahaannya salah satunya terletak di daerah Indramayu yaitu PT. Pembangunan Jawa Bali (PJB) yang merupakan perusahaan pembangkitan yang memasok listrik disistem Jawa Madura dan Bali (sistem jamali). Awal mula PT. PJB hanya melaksanakan usaha kegiatan penyedia tenaga listrik yang merupakan kegiatan pembangkit tenaga listrik yang ekonomis dan bermutu tinggi, namun seiring berkembangnya zaman dan tuntutan pasar kini PJB melakukan suatu kegiatan pembagunan dan pemasangan tenaga listrik, pemelihara dan pengoperasian peralatan ketenagalistrikan serta usaha yang kegiatannya memanfaatkan secara maksimal dengan potensi yang dimiliki". "PT. PJB didirikan untuk menyelenggarakan sebuah usaha ketenagalistrikan yang meliputi bidang pembangkitan, pemeliharaan serta bisnis lainnya yang berkaitan dengan ketenagalistrikan. Pada saat ini PT. PJB mengelola sejumlah 36 Unit (pembangkit maupun jasa OM) dengan total kapasitas 13.07,01 MW dengan wilayah operasional terbesar diseluruh Indonesia".

Disiplin dan kreativitas yaitu faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Suatu kualitas seorang karyawan dilihat dari kedisiplinan dan kreativitas kerja yang dilakukan karyawan, maka jika disiplin dan kreativitas tinggi input perusahaan dapat meningkat dan akan mendatangkan profit.

Untuk meningkatkan sebuah usaha ketenagalistrikan mengenai pengembangan agar mencapai produktivitas yang tinggi pada PT PJB UBJOM PLTU Indramayu perlu adanya faktor disiplin kerja dan kreativitas kerja. Sebaiknya setiap organisasi memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerjanya, dengan demikian produktivitas kerja yang tinggi dapat diharapkan daya saing organisasi menjadi lebih baik lagi.

"Menurut Manullang dan Andreas (2013:76) mengungkapkan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja merupakan sikap mental yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan ingin mempunyai kebiasaan untuk melakukan perubahan terus-menerus. Sikap mental tersebut berkaitan dengan diri sendiri yang bisa meningkatkan kedisiplinan, pengetahuan, keterampilan, ketekunan dalam bekerja dan upaya pribadi".

PT. PJB melakukan penilaian kerja untuk melihat apakah kerja karyawan sudah memenuhi target perusahaan dan dengan penilaian kerja diharapkan perusahaan dapat melihat produktivitas kerja karyawan yang bisa tercermin dari kinerjanya. Data

pencapaian target kerja dihasilkan dari penilaian kerja yang dilakukan oleh PT. PJB Indramayu yang terdiri dari tiga indikator yaitu *Human Capital Readiness*, yang berhubungan dengan pelatihan dan pengembangan serta pengetahuan karyawan tentang manajemen. *Organization Capital Readiness* adalah indikator yang berhubungan dengan kaderisasi, penurunan sasaran kerja dari atasan ke bawahan, penyampaian budaya perusahaan, penyampaian program perusahaan dan mengukur faktor dan keterlibatan produktivitas karyawan, sedangkan *Information Capital Readiness* adalah indikator yang berhubungan dengan kesiapan sistem dan jaringan informasi.

Tabel 1.1
Pencapaian Target Kerja Karyawan
PT PJB UBJOM PLTU Indramayu 2019

Indikator	Satuan	Bobot	Target	Realisasi	Pencapaian	Nilai
Human Capital Readiness	Level	3,00	2,45	2,77	114,46	3,00
Organization Capital Readiness	Level	3,00	3,25	2,46	74,69	1,54
Information Capital Readiness	Level	3,00	3,35	3,60	107,46	3,00

Sumber :PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu, 2019

Dari data pencapaian Target Kerja Karyawan PT. PJB Indramayu 2019, dapat dinyatakan bahwa *Human Capital Readiness* mencapai target dengan nilai 2,77 dengan target 2,45, dan *Information Capital Readiness* mencapai target dengan nilai 3,60 dengan target 3,35. Sedangkan *Organization Capital Readiness* tidak mencapai target, artinya produktivitas karyawan pada PT. PJB Indramayu masih kurang maksimal.

“Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan yang baik dalam bekerja akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya”.

PT. PJB Indramayu untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, memberikan sanksi atas keterlambatan karyawan/pelanggaran disiplin oleh tim pemeriksa pelanggaran disiplin karyawan (TP2DK). Kemudian TP2DK membuat berita acara sesuai data yang diperoleh dari pemeriksaan dan pemanggilan karyawan yang

melakukan pelanggaran disiplin. Dari data yang diperoleh diklasifikasikan ke dalam disiplin berat, maka sanksi yang diberikan yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Tuntutan Ganti Rugi (TGR) apabila ada kerugian secara langsung yang ditimbulkan dari pelanggaran yang dilakukan.

Dengan adanya tujuan pengadaan disiplin kerja bagi yang melanggar peraturan perusahaan atau norma organisasi dengan menasehati, memperbaiki dan mendidik tenaga kerja yang melakukan pelanggaran tentang kedisiplinan. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan yaitu disiplin kerja dengan melihat data kehadiran yang ada pada perusahaan.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan
PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Cuti	Total Kehadiran	Jika kehadiran lengkap selama 22 hari	Persentasi kehadiran
Januari	279	58	36	0	139	5660	6138	0.922
Februari	279	31	21	0	120	5393	6138	0.878
Maret	284	34	56	0	215	5931	6248	0.949
April	283	65	38	1	129	5893	6226	0.946
Mei	279	32	27	0	170	5480	6138	0.892
Juni	311	72	29	13	102	6086	6842	0.889
Juli	313	70	87	3	396	5493	6886	0.797
Agustus	312	53	27	4	187	6734	6864	0.981
September	333	95	71	7	229	6560	7326	0.895
Oktober	335	50	22	0	161	7190	7370	0.975
November	318	111	32	0	196	6578	6996	0.940
Desember	312	57	59	5	441	6135	6864	0.893
Rata-rata						6094	6670	0,913

Sumber : PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu, 2020

Dari tabel data kehadiran diatas, PT. PJB Indramayu pada tahun 2019 disiplin kerjanya masih sangat rendah, karena masih banyaknya karyawan yang lalai akan kehadiran ditempat kerja tersebut, diantaranya yaitu karyawan yang tidak masuk kerja karna ijin, sakit, alfa dan cuti. Dapat dilihat jumlah presentase tingkat kehadiran karyawan paling tinggi pertama adalah pada bulan agustus sebesar 0.981 %. Rendahnya kedisiplinan dalam bekerja akan mengakibatkan ikut menurunnya tingkat produktivitas. Hal ini seharusnya menjadi perhatian perusahaan karena data kehadiran tersebut mencerminkan sikap kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu menurut “Putu Agus Eka Cahyantara dan Made Subudi (2015) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, budaya kerja berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja maupun produktivitas kerja, ditemukan juga adanya pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara positif dan signifikan”.

Selain disiplin kerja terdapat faktor lain yaitu kreativitas. Kreativitas berasal dari diri sendiri karyawan yang mempunyai keahlian khusus dan keterampilan untuk berfikir secara kreatif, kreatifitas kerja menurut “Michael dalam Sanny (2013:392) kreativitas yaitu suatu bentuk perwujudan dari kemampuan sikap mental seseorang dan rasa ingin tahu untuk membuat suatu yang baru”. Sebuah kreativitas merupakan tantangan yang akan dihadapi oleh persaingan bisnis masa kini, tanpa adanya sebuah kreativitas yang tinggi sebuah organisasi akan tertinggal oleh pesaing lain. Dalam keberlangsungan hidup sebuah perusahaan kreativitas seorang karyawan merupakan investasi yang paling berharga maka sebuah perusahaan tersebut harus menjadikan kreativitas kerja menjadi inovasi demi tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak sdm PT PJB Indramayu didapatkan masalah mengenai kreativitas karyawan bahwa untuk menuju proses kreativitas yang tinggi tentu perlu adanya kesadaran diri bagi seorang karyawan untuk membangun kreativitas yang baik dari setiap anggota tim perusahaan. Pada PT. PJB untuk meningkatkan kreativitas memiliki tiga hambatan diantaranya, sarana yang terbatas, ketidakcocokan antara minat dan bakat, dan kesiapan mental dari masing-masing karyawan. Hal ini seharusnya menjadi perhatian perusahaan akan menghambat produktivitas kerja karyawan.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu menurut 'Indra Prasetyo dan Fatimah Riswati (2018) dengan hasil secara simultan, kemampuan kerja dan kreativitas pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dinas komunikasi dan informatika kabupaten sumenep, artinya tinggi rendahnya kreativitas kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan”.

PT. PJB Indramayu membutuhkan tingkat kedisiplinan dan kreativitas kerja yang tinggi demi tercapainya produktivitas yang sangat tinggi. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka diharapkan karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar, begitupun dengan kreativitas kerja karyawan, seorang karyawan juga dituntut harus mempunyai ide-ide yang baru dan imajinatif yang baik demi perubahan kearah yang lebih baik lagi.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ketenagalistrikan pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan yang sudah dijelaskan dilator belakang, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Kurang adanya kesiapan bagi pelaku usaha untuk mengelola Sumber Daya Manusia agar Kompeten
2. PT. PLN memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan keebutuhan listrik
3. Kinerja karyawan pada PT. PJB masih perlu mendapatkan perhatian dari manajemen PJB
4. Disiplin Kerja Karyawan masih rendah
5. Masih banyak karyawan yang tidak mendapatkan dorongan dalam pengembangan kreativitas kerja
6. Produktivitas Kerja Karyawan PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu masih belum maksimal

1.3 Batasan Masalah

Supaya permasalahan akan lebih terfokus dan terarah maka pembatasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bidang ilmu yang akan diteliti yaitu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Variabel yang akan diteliti ialah Disiplin Kerja dan Kreativitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja
3. Pendekatan penelitian menggunakan metode Kuantitatif, metode deskriptif kuantitatif, data dianalisis dengan analisis jalur
4. Penelitian ini dilakukan di PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu
5. Responden yang akan diteliti yaitu karyawan PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu
6. Alat analisis yang digunakan SPSS V 16

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu
2. Bagaimana kreativitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu
4. Bagaimana korelasi disiplin kerja dan kreativitas pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu
5. Bagaimana pengaruh parsial dari disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu
6. Bagaimana pengaruh Simultan dari disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian yaitu sebagai berikut.

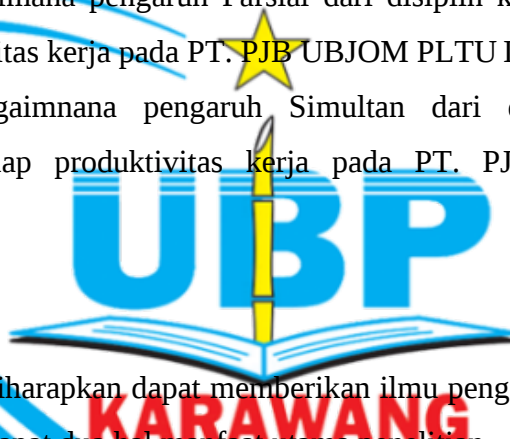
1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu
2. Untuk mengetahui bagaimana kreativitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu
3. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu
4. Untuk mengetahui bagaimana Korelasi disiplin kerja dan kreativitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Parsial dari disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Simultan dari disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan dan sumber informasi, secara umum terdapat dua hal manfaat utama penelitian.

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Dari hasil temuan Disiplin Kerja pada karyawan PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori disiplin kerja dalam kajian bidang usaha ketenagalistrikan secara lebih luas lagi
2. Dari hasil temuan Kreativitas Kerja pada karyawan PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori kreativitas kerja dalam kajian bidang usaha ketenagalistrikan secara lebih luas lagi
3. Dari hasil temuan Produktivitas Kerja pada karyawan PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan



teori produktivitas kerja dalam kajian bidang usaha ketenagalistrikan secara lebih luas lagi

4. Dari hasil temuan pengaruh Korelasi Disiplin dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan dalam kajian bidang usaha ketenagalistrikan secara lebih luas lagi
5. Dari hasil temuan pengaruh Parsial Disiplin dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan dalam kajian bidang usaha ketenagalistrikan secara lebih luas lagi
6. Dari hasil temuan pengaruh Simultan Disiplin dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk mengembangkan teori disiplin kerja dan kreativitas kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan dalam kajian bidang usaha ketenagalistrikan secara lebih luas lagi

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Dari hasil Disiplin bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian disiplin kerja di PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik lagi
2. Dari hasil temuan Kreativitas Kerja diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian kreativitas kerja di PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik lagi
3. Dari hasil temuan Produktivitas Kerja diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian produktivitas kerja di PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik lagi
4. Dari hasil temuan pengaruh Korelasi Disiplin dan Kreativitas terhadap Produktivitas diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan

perilaku baik karyawan dalam kajian teori disiplin dan kreativitas terhadap produktivitas pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik lagi

5. Dari hasil temuan pengaruh Parsial Disiplin dan Kreativitas terhadap Produktivitas diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian teori disiplin dan kreativitas terhadap produktivitas pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik lagi
6. Dari hasil temuan pengaruh Simultan Disiplin dan Kreativitas terhadap Produktivitas diharapkan bermanfaat secara praktis untuk mengembangkan perilaku baik karyawan dalam kajian teori disiplin dan kreativitas terhadap produktivitas pada PT. PJB UBJOM PLTU Indramayu agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya dengan lebih baik lagi.

