

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat

untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Disusun Oleh :

Yunita KusumaWardani

(1203130143)



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS KOMUNIKASI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TELKOM

BANDUNG

2021

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH

(Studi Kasus Karyawan SDM PT.PLN (Persero) TJBT)

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Administasi Bisnis
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Disusun Oleh:

Yunita KusumaWardani

1203130143



Pembimbing



Mahendra Fakhri, SE., M.A.B

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS KOMUNIKASI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TELKOM
BANDUNG
2021

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tugas akhir ini dengan judul:
“PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT.PLN (Persero) TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH ”
Adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan kecuali melalui pengutipan sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Saya bersedia menanggung risiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila ditemukan pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam tugas akhir.

Bandung, 13 Januari 2021

Yang membuat pernyataan,



Yunita Kusuma Wardani

NIM: 1203130143

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas ridho dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul. “PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Telkom.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Telkom, khususnya Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis atas kesempatan dan didikan yang diberikan selama ini. Tidak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang selalu memotivasi penulis secara moril maupun materil.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut terlibat dalam penyusunan skripsi ini.

- 1 Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, nikmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
- 2 Kedua orang tua dan saudara penulis yang selalu memberikan motivasi serta doa yang menjadi sumber kekuatan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi dengan baik dan tepat pada waktunya.
- 3 Bapak Mahendra Fakhri, SE., M.A.B selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, memberi nasehat dan banyak informasi.
- 4 Suami saya Muhammad Adhi Yudha Prawira yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi dan doa dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan segenap kerendahan hati, penulis berharap semoga segala kekurangan yang ada pada skripsi ini dapat dijadikan bahan pembelajaran untuk penelitian yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Bandung, 13 Januari 2021

Yang membuat pernyataan,



Yunita Kusuma Wardani

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kondisi Disiplin karyawan di PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah, bagaimana Produktivitas Kerja karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah, dan seberapa besar pengaruh Disiplin karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini merupakan integrasi antara jenis penelitian deskriptif dan kausal dengan teknik deskriptif dan regresi linier sederhana dengan kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 43 responden yang merupakan karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan tipe Sampling Jenuh.

Berdasarkan uji hipotesis, menyatakan bahwa Disiplin karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci : Disiplin Karyawan, Produktivitas Kerja, PT.PLN (Persero) TJBT

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the condition of employee discipline at PT.PLN (Persero) Transmisi Central Java, how the Employee Productivity of PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Tengah, and how much influence employee discipline on Employee Productivity of PT.PLN (Persero) Transmisi Central Java.

This type of research uses quantitative methods. In this research, it is an integration between descriptive and causal research types with statistical analysis techniques and data collection using questionnaires and interviews. This study used a sample of 43 respondents who were employees of PT.PLN (Persero) Transmisi Central Java. The samples were taken using Probability Sampling technique with saturated sampling type.

Based on the hypothesis test, it states that employee discipline has a positive and significant effect on work productivity.

***Keywords:* Employee Discipline, Work Productivity, PT.PLN (Persero) TJBT**

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	1
1.1.1 Profil PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.....	1
1.1.2 Logo Perusahaan	2
1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	2
1.1.4 Lokasi PT.PLN(Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah	3
1.1.5 Tugas Utama PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah	3
1.2 Latar Belakang Peneltian	6
1.3 Identifikasi Masalah.....	13
1.4 Tujuan Penelitian	13
1.5 Kegunaan Penelitian	13
1.5.1 Kegunaan Teoritis	13
1.5.2 Kegunaan Praktis	14
1.6 Sistematika Penulisan	14
BAB II	16
TINJAUAN PUSTAKA.....	16
2.1 Tinjauan Pustaka	16
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2 Disiplin Kerja.....	20
2.1.3 Produktivitas Kerja	22

2.1.4 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Pemikiran.....	43
2.4 Hipotesis Penelitian.....	44
2.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	44
2.5.1 Variabel dan Sub Variabel Penelitian.....	44
2.5.2 Lokasi dan Objek Penelitian.....	44
2.5.3 Waktu dan Periode Penelitian.....	44
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Jenis Penelitian.....	45
3.2 Variabel Operasional dan Skala Pengukuran.....	45
3.2.1 Variabel Operasional.....	45
3.2.2 Skala Pengukuran.....	48
3.3 Tahapan Penelitian.....	49
3.4 Populasi dan Sampel.....	49
3.4.1 Populasi.....	49
3.4.2 Sampel.....	50
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.5.1 Data Primer.....	50
3.5.2 Data Sekunder.....	51
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	51
3.6.1 Uji Validitas.....	51
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	55
3.7 Teknik Analisis Data.....	56
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	56
3.7.2 <i>Methods of Successive Interval (MSI)</i>	57
3.7.3 Uji Normalitas.....	58
3.7.4 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	58
3.7.5 Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t).....	59
3.7.6 Koefisien Determinasi.....	59
BAB IV.....	61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61

4.1 Pengumpulan Data.....	61
4.2 Karakteristik Responden	61
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2.2 Karakteristik berdasarkan Usia	63
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	64
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	65
4.3 Hasil Penelitian.....	66
4.3.1 Analisis Deskriptif	66
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	76
4.4 Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	85
BAB V	87
KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88
5.1.1 Saran Bagi Perusahaan	88
5.1.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Logo PT. PLN (Persero).....	4
Gambar 1.2 PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.....	3
Gambar 1.3 Struktur Organisasi PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar 3.1 Tahapan Penelitian	49
Gambar 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	62
Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	63
Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	64
Gambar 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	65
Gambar 4.5 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	70
Gambar 4.6 Garis Kontinum Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja....	76
Gambar 4.7 Histogram.....	77
Gambar 4.8 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	78
Gambar 4.9 Diagram Pancar (Scatterplot).....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Hasil Produktivitas pada bulan Januari- Juni 2018 PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.....	8
Tabel 1.2 Laporan Kehadiran Bulan Januari-Juni 2018 PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.....	11
Tabel 2.1 Skripsi Terdahulu.....	28
Tabel 2.2 Jurnal Nasional.....	33
Tabel 2.3 Jurnal Internasional.....	38
Tabel 3.1 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	47
Tabel 3.2 Instrument Skala Likert.....	48
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	53
Tabel 3.4 Hasil Uji Realibilitas.....	55
Tabel 3.5 Persentasi Kriteria Interpretasi Skor.....	57
Tabel 4.1 Perincian Penyebaran Kuesioner.....	61
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X).....	67
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y).....	71
Tabel 4.4 Kolmogrov-Smirnov Test.....	79
Tabel 4.5 Coefficientsa.....	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	81
Tabel 4.7 Hasil Uji-T.....	83
Tabel 4.8 Tabel Uji Koefisien Determinan.....	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner

Lampiran 1 Profil Responden

Lampiran 1 Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X)

Lampiran 1 Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y)

Lampiran 1 Methods of Successive Interval Variabel Disiplin Kerja (X)

Lampiran 1 Methods of Successive Interval Variabel Produktivitas Kerja (Y)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah

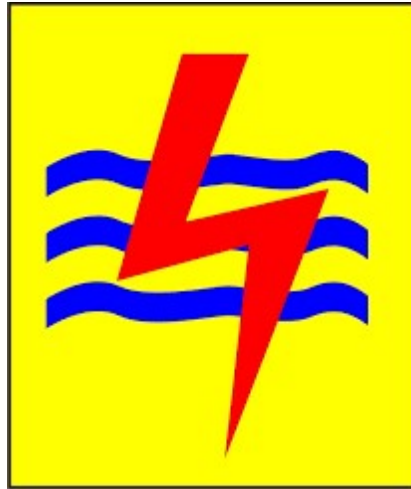
PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah (selanjutnya disebut Trans-JBT) merupakan salah satu unit PT. PLN (Persero) yang memiliki peran strategis dalam bisnis kelistrikan sistem Jawa Bagian Tengah. Hal ini karena fungsinya sebagai pengelola Transmisi secara efisien, andal dan berkualitas. Kinerja operasional Trans-JBT sangat berpengaruh terhadap pelayanan kepada konsumen maupun efisiensi operasi PT. PLN (Persero) Regional Jawa Bagian Tengah secara keseluruhan.

Sebelumnya pengelolaan aset dan kelistrikan Sistem Jawa Bali sepenuhnya dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B Jawa Bali). Dalam rangka meningkatkan *Operational Excellence* maka berdasarkan Peraturan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor 019.K/DIR/2015 tanggal 31 Agustus 2015 telah dilakukan reorganisasi P3B Jawa Bali, yaitu memisahkan fungsi operasi dengan fungsi pemeliharaan. Fungsi operasi dilaksanakan oleh Unit Pusat Pengatur Beban (P2B), sedangkan fungsi pemeliharaan sesuai wilayah kerjanya masing-masing dilakukan oleh Unit Transmisi Jawa Bagian Barat, Unit Transmisi Jawa Bagian Tengah, dan Unit Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali.

PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah (disingkat PLN Trans JBT) merupakan pengelola aset Transmisi dengan wilayah kerja terluas se-Jawa Bali meliputi wilayah Propinsi Jawa Barat, Propinsi Jawa Tengah, dan Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (± 71.321 m²). PLN Trans JBT terdiri dari 7 Area Pelaksana Pemeliharaan (APP) yaitu: Bogor, Bandung, Karawang, Cirebon, Semarang, Salatiga dan Purwokerto. Melalui organisasi ini diharapkan dapat mengikuti perubahan dengan cepat dan menjawab tantangan penyediaan sistem penyaluran yang memadai.

1.1.2 Logo Perusahaan

PT.PLN (Persero) memiliki logo perusahaan sebagai berikut :



Gambar 1.1 Logo PT. PLN (Persero)

Sumber : www.pln.co.id

Logo PT.PLN (Persero) terdiri dari Bidang Persegi Panjang Vertikal Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna, Petir atau Kilat Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan, Tiga Gelombang Memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Dalam menjalankan tugas-tugasnya PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah memiliki visi dan misi sebagai berikut :

a. Visi Perusahaan

Diakui sebagai perusahaan transmisi kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

b. Misi Perusahaan

Peraturan Direksi No. 019.P/DIR/2015 tanggal 31 Agustus 2015 tentang Organisasi PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah mempunyai misi sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengembangan dan pengelolaan aset Transmisi.
- 2) Pengendalian investasi dan logistik Transmisi.
- 3) Melaksanakan pemeliharaan aset Transmisi secara efektif, efisien, andal dan ramah lingkungan.

1.1.4 Lokasi PT.PLN(Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah

Pelaksanaan penelitian bertempat di PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah yang berlokasi di Komp PLN/GI. Cigereleng JL.Moch. Toha No. KM 04, Ciseureuh, Regol, Kota Bandung, Jawa Barat.



Gambar 1.2 PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah

Sumber :www.pln.co.id

1.1.5 Tugas Utama PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah

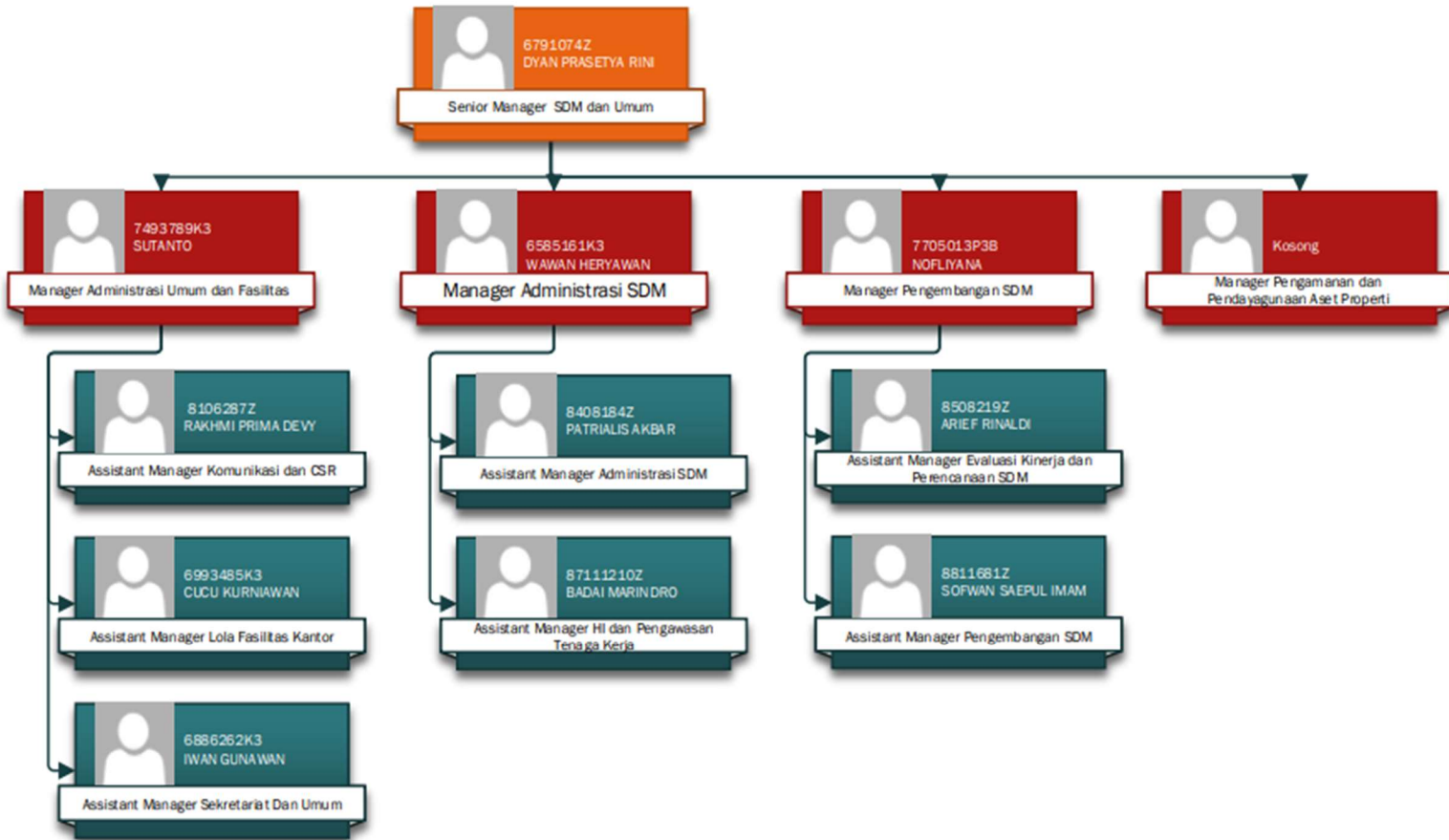
- a. Memastikan kebijakan dan rencana strategis terkait pemeliharaan aset Transmisi dilaksanakan sesuai dengan RUPTL, RJP dan RKAU yang telah ditetapkan direksi.
- b. Memastikan terlaksananya pemeliharaan Transmisi dan Gardu Induk termasuk pemeliharaan dalam keadaan bertegangan untuk mendukung kinerja Transmisi secara andal, efisien dan aman.
- c. Memastikan terlaksananya pengelolaan aset Transmisi dan fasilitas penunjang, inspeksi dan asesmen instalasi sistem Transmisi, pemeliharaan alat uji dan

Transmisi (preventif dan korektif) dan pengelolaan data instalasi.

- d. Memastikan tersusunnya rencana pelaksanaan pengembangan instalasi Transmisi.
- e. Memastikan pengelolaan peralatan kerja dan material dengan menerapkan administrasi logistik untuk pelaksanaan pemeliharaan instalasi sesuai akidah lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan.
- f. Menetapkan rencana, evaluasi dan monitoring kinerja operasi dan keuangan, melakukan pemetaan dan mitigasi risiko, pengendalian sistem manajemen mutu serta laporan manajemen.

1.1.6 Struktur Organisasi

Berikut adalah Struktur Organisasi yang ada di PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah:



**Gambar 1.3 Struktur Organisasi PT.PLN (Persero)
Transmisi Jawa Bagian Tengah**

Sumber : Dokumen Perusahaan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah

1.2 Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lain. Manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan itulah tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari pihak perusahaan. Karena peranan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting maka diharapkan semua aktivitas dapat membantu mencapai tujuan dari perusahaan, semuanya itu tergantung dari keberhasilan karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Dalam hal ini diperlukan kedisiplinan tinggi.

Perusahaan perlu melakukan beberapa cara untuk mempertahankan perusahaan agar tetap bisa bertahan. Agar perusahaan mampu bertahan, dibutuhkan sumber daya yang handal dan bisa mengembangkan potensinya. Sunyoto (2015:1) menyatakan bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi organisasi. “Organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka yang akan memberikan kinerja diatas harapan” (Robbins & Judge, 2015:19). Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta kinerja perusahaan, perusahaan membutuhkan karyawan yang bisa mengerjakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, serta bisa melakukan tugas melebihi tuntutan pekerjaan yang telah ditentukan.

Perusahaan yang memiliki karyawan atau sumber daya manusia yang bisa melakukan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan dikenal juga dengan perilaku *Disiplin*. Singodimedjo (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin karyawan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan harus bisa memantau karyawan yang mulai menunjukkan penurunan dalam hal disiplin. Jika perusahaan tidak memantau hal tersebut, maka perusahaan akan mengalami penurunan produktivitas yang mana akan berpengaruh sangat besar bagi perusahaan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan-pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan

sehingga para karyawan tersebut secara sukalera berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

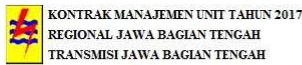
Berdasarkan data yang diberikan oleh PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah melalui Bapak Patrialis Akbar, bahwa bapak Patrialis Akbar menjelaskan bahwa karyawan yang ada di PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah telah menerapkan perilaku Disiplin dalam diri mereka. Dilihat dalam hal absensi, karyawan dalam beberapa bulan telah melaksanakan absensi atau jadwal kehadiran yang diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tidak ada yang datang melebihi jam yang telah ditentukan dan pulang lebih awal dari peraturan yang diberikan.

Selain Disiplin, perusahaan juga harus memperhatikan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam bukunya Hartatik (2015:207-209) bahwa produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Hartatik (2014:207-209) juga mendefinisikan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Selanjutnya menurut Siagian dalam Nurzaman (2014:218) bahwa produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pada produktivitas ada beberapa faktor yang memiliki peran besar dalam sukses suatu usaha. Sulistiyani dan Rosidah (2017) menyatakan beberapa factor yang dapat mempengaruhi antara lain : *Knowledge* (Pengetahuan), *Skills* (Keterampilan), *Abilities* (Kemampuan), *Attitude* (Sikap) dan *Behaviors* (Perilaku). Berdasarkan data yang diberikan oleh PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah melalui Bapak Patrialis Akbar, bapak Patrialis Akbar menjelaskan bahwa karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah telah menerapkan faktor-faktor Produktivitas Kerja dalam diri mereka. Dilihat dalam hal *Knowledge* (Pengetahuan), karyawan telah menerapkan *Knowledge* dimana karyawan memberikan kontribusi dalam pemecahan masalah yang terjadi. Dalam hal *Skills* (Keterampilan), karyawan telah mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif dan perusahaan juga menyediakan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilannya.

Tabel 1.1

Laporan Hasil *Produktivitas* pada bulan Januari- Juni 2018 PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah



KONTRAK MANAJEMEN UNIT TAHUN 2017
REGIONAL JAWA BAGIAN TENGAH
TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH

BULAN : JUNI 2018

NO	INDIKATOR KINERJA KUNCI	SATUAN	BOBOT	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN	NILAI	KETERANGAN
1	2	4	5	6	7	8	9	10
III	SDM		9				9.00	
1	Human Capital Readiness	↑ Level	2	3.00	3.46	115.33	2.00	● Baik
2	Organization Capital Readiness	↑ Level	4	3.00	3.44	114.67	4.00	● Baik
3	Produktifitas Pegawai	↑ MVA/Peg	3	17.84	20.18	113.10	3.00	● Baik
	- MVA Operasi			34,165	35,008			
	- Jumlah pegawai			1,915	1,735			

Sumber : Data Internal PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah, 2018

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa produktivitas yang dihasilkan menunjukkan hasil yang baik. Dapat dilihat dari MVA Operasi memiliki target 34,165 dan mencapai Realisasi 35,008 dengan Jumlah Pegawai yang memiliki Target 1.915 dan Realisasi 1.735. Realisasi jumlah pegawai memang tidak sesuai target karena ini merupakan jumlah pegawai selama satu semester di tahun 2018. Hasil yang diperoleh MVA/Peg memiliki Target 17.84 dan Realisasi yang dihasilkan 20.18 dengan persentase mencapai 113.10%. Data tersebut menunjukkan bahwa meskipun kedisiplinan karyawan menurun, tetapi karyawan mampu mencapai produk lebih dari yang ditargetkan. Karena karyawan pada bulan januari hingga bulan april karyawan bekerja dengan maksimal sehingga dapat mencapai target bahkan melampauinya.

- Rumus untuk menentukan hasil *Produktivitas* :
$$\frac{\text{MVA Operasi}}{\text{Jumlah Pegawai}}$$

Dalam hal *Abilities* (Kemampuan), karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi. Dengan kemampuan yang memadai karyawan telah melaksanakan aktivitas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan sesuai dengan prosedur yang ada. Dalam hal *Attitude* (Sikap), karyawan berinteraksi dengan baik dan menjaga hubungan baik dengan karyawan lain. Dan dalam hal *Behaviors* (Perilaku), karyawan mengikuti kebijakan yang berlaku diperusahaan, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan sesuai dengan aturan dan kesepakatan. Namun dalam hal *Behaviors* karyawan belum sepenuhnya menjalankan peraturan tersebut.

PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah menggunakan value SIPP yang merupakan Saling Percaya (S), Integritas (I), Peduli (P), Pembelajar (P). Dengan diterapkannya value ini agar perusahaan bisa meningkatkan kinerja secara efektifitas dan efisiensi perusahaan. Dengan ditanamkannya value tersebut pada diri karyawan, maka karyawan akan patuh terhadap value tersebut memiliki rasa percaya terhadap rekan, peduli terhadap sesama karyawan, memiliki kemampuan yang cukup dan berusaha untuk mengembangkannya dan terus belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan.

Produktivitas kerja merupakan keadaan bagaimana suatu organisasi atau perusahaan itu dapat berjalan sehingga tercapainya tujuan organisasi. Karyawan pada umumnya akan semangat bekerja dalam menjalankan tugasnya dengan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk memiliki karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi maka perusahaan harus mampu mendorong karyawan dengan memberikan dorongan dan motivasi.

Perusahaan selalu berusaha untuk menjaga kedisiplinan para karyawannya, salah satu caranya dengan menetapkan system pendisiplinan yang berfungsi juga sebagai cara untuk menegakkan peraturan. Semua peraturan yang menurut kedisiplinan karyawan akan menciptakan suasana kerja yang baik dan tertib, sehingga nantinya karyawan akan bekerja dengan baik dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Agar rencana pendisiplinan dan system tersebut dapat berlangsung dengan baik, penerapannya harus dilakukan dengan berdasar kepada keadilan, ketegasan dan tingkat konsistensi yang baik.

Disiplin Kerja timbul karena rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mematuhi peraturan agar nantinya dapat menjadi karyawan yang memiliki tingkat Produktivitas Kerja yang baik dan memiliki tingkat konsistensi yang baik pula. Karyawan dituntut loyal dan bertanggung jawab kepada perusahaannya agar dapat memenuhi tingkat Produktivitas Kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas Kerja adalah perhitungan dari pekerjaan seorang karyawan. Misal, seorang karyawan harus mampu memproduksi MVA Operasi 37,165 dalam waktu 1 hari, dan karyawan harus mampu melakukannya karena itu adalah standar Produktivitas

Kerja per hari yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena apabila Produktivitas Kerja yang telah ditetapkan tidak tercapai, maka akan berdampak buruk kepada kelangsungan bisnis perusahaan. Sebaliknya, apabila Produktivitas Kerja dapat dijalankan dengan baik, maka kelangsungan bisnis perusahaan akan berjalan dengan baik dan membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Produktivitas Kerja yang baik tidak akan tercapai apabila tidak didukung dengan Disiplin Kerja yang baik. Seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2017;278) : “Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan melalui ketaatan dan kepatuhan kepada segala kebijakan perusahaan dengan menjalankan peraturan kerja dalam bentuk system kerja, prosedur, dan tata kerja yang telah ditentukan dan berlaku di perusahaan.”

Bapak Patrialis Akbar juga menjelaskan pada tahun 2018 selama satu semester, karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah mengalami penurunan dalam hal *Disiplin*. Penurunan Disiplin karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah ini terjadi pada bulan mei hingga bulan juni. Yang mana salah satunya disebabkan karena masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi dan mengikuti ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan yang seperti ini tidak sesuai dengan perilaku *Disiplin dan Produktivitas Kerja*. Perilaku karyawan yang datang terlambat tanpa kejelasan dan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, juga mengindikasikan bahwa perilaku *Disiplin dan Produktivitas Kerja* karyawan pada PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah belum maksimal.

Berikut ini adalah data laporan *kehadiran* PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah selama Januari-Juni 2018:

Tabel 1.2
Laporan Kehadiran Bulan Januari-Juni 2018 PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa
Bagian Tengah

Bulan	Clock In	Clock Out
Januari	7.10	16.05
Februari	7.00	16.00
Maret	7.05	16.02
April	7.30	16.30
Mei	7.20	16.00
Juni	7.43	15.49

Sumber : Data Internal PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah, 2020

Bapak Patrialis Akbar menjelaskan jam masuk kerja karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah dari Hari Senin sampai dengan Kamis pukul 07.30 dan jam keluar pukul 16.00, sedangkan pada hari jumat karyawan masuk pukul 07.30 dan jam keluar pukul 16.30. Dari data laporan *kehadiran* PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah Tahun 2018 sebagaimana disajikan dalam tabel 1.2, dapat dilihat bahwa *kehadiran* PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah mengalami fluktuasi. Berdasarkan data tersebut secara keseluruhan kehadiran PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah mengalami penurunan, yaitu pada bulan Januari karyawan masuk pada pukul 07.10 dan keluar pada pukul 16.05. Karyawan keluar lebih lama 5 menit dari waktu pulang telah ditentukan karena ada tugas yang harus diselesaikan dengan segera. Pada bulan Februari karyawan masuk pada pukul 07.00 dan keluar pada pukul 16.00. Pada bulan ini karyawan banyak yang masuk lebih awal dari jadwal yang ditentukan dan pulang tepat waktu karena karyawan ingin tidak ada tugas yang tidak terselesaikan pada waktunya. Pada bulan Maret karyawan masuk pada pukul 07.05 dan keluar pada pukul 16.02. Pada bulan ini karyawan masih menjalankan tugas dengan waktu sesuai jadwal yang diberikan perusahaan, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi yang diberikan oleh perusahaan. Pada bulan April karyawan masuk pada pukul 07.30 dan keluar pada pukul 16.30. Pada bulan ini karyawan banyak yang masuk sesuai dengan jadwal yang diberikan dan pulang melebihi jadwal yang ditentukan, hal ini disebabkan karena ada beberapa tugas yang memerlukan perhatian khusus. Pada

bulan Mei karyawan masuk pada pukul 07.20 dan keluar pada pukul 15.30. Pada bulan ini karyawan banyak yang keluar lebih awal, hal ini dikarenakan adanya gangguan pada transmisi yang menyebabkan karyawan keluar pada waktu lebih awal dari jadwal yang ditentukan. Jika gangguan ini tidak ditangani dengan segera dapat mengganggu kegiatan konsumen. Pada bulan Juni karyawan masuk pada pukul 07.43 dan keluar pada pukul 16.00. Pada bulan ini karyawan banyak yang datang terlambat karena adanya rapat diluar kantor yang mengharuskan karyawan untuk menghadirinya dan selain rapat yang harus dihadiri, ada beberapa transmisi yang mengalami gangguan.

Dari hasil data yang diberikan oleh PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah yaitu Bapak Patrialis Akbar, bapak Patrialis Akbar menjelaskan bahwa pada tahun 2018 kehadiran PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah sedang mengalami penurunan. Penurunan ini disebabkan oleh faktor internal dimana ada karyawan yang datang terlambat dan juga faktor eksternal yaitu, adanya rapat diluar kota dan gangguan transmisi diluar yang mengharuskan ditangani oleh pegawai pemeliharaan.

Berdasarkan data-data yang telah ada dan yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat gambaran bahwa perilaku disiplin dan produktivitas kerja belum diterapkan sepenuhnya pada karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *produktivitas* adalah *Knowledge, Skills, Aibilites, Attitude dan Behaviors*.

Untuk meningkatkan perilaku disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dilakukan suatu analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku disiplin terhadap produktivitas kerja. Dengan latar belakang penelitian ini, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai permasalahan tersebut dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah” (**Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia**).

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dibahas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana Produktivitas kerja karyawan di PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah pada karyawan bagian Sumber Daya Manusia?
- b. Bagaimana Kedisiplinan di PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah pada karyawan bagian Sumber Daya Manusia?
- c. Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah pada Karyawan bagian Sumber Daya Manusia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

- a. Produktivitas kerja karyawan di PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah pada karyawan bagian Sumber Daya Manusia.
- b. Kedisiplinan di PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah pada karyawan bagian Sumber Daya Manusia.
- c. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT.PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah pada karyawan bagian Sumber Daya Manusia.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini sebagai bentuk pembelajaran dari mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia tentang disiplin dan produktivitas kerja karyawan pada prodi S-1 Administrasi Bisnis. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai informasi tambahan khususnya penelitian tentang pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan dapat pula dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Bagi PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah pada karyawan bagian *sumber daya manusia*, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi terhadap pemberian disiplin yang diimplementasikan dan produktivitas kerja karyawan pada bagian *sumber daya manusia*.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam rangka memperjelas penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi yang dibahas dalam setiap babnya. Sistematika penulisan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran objek penelitian, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Dalam bab ini berisi rangkuman teori tentang manajemen sumber daya manusia, produktivitas kerja karyawan, disiplin, dan hubungan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, serta rangkuman penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi teori tentang jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian, variabel operasional, populasi dan sampel dalam objek penelitian, teknik pengambilan sampelnya, uji validitas dan reliabilitas serta teknik analisis data yaitu analisis statistik deskriptif, *method successive interval* (MSI), dan uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi pembahasan mengenai objek penelitian, hasil penelitian, dan analisis hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan dari pembahasan atas hasil penelitian serta saran yang ditunjukkan terutama bagi PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah pada karyawan bagian sumber daya manusia yang menjadi objek penelitian dan peneliti selanjutnya yang ingin mencari pengaruh dari disiplin dan meneliti tentang produktivitas kerja karyawan.