

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT. PLN (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT. PLN (Persero) terdiri dari beberapa proses bisnis inti yang dibagi menjadi 3 unit bisnis, yaitu unit bisnis pembangkitan, unit bisnis penyaluraan dan unit bisnis distribusi. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sendiri adalah merupakan salah satu unit yang mengemban tugas utama yaitu untuk memberikan hasil terbaik dalam sektor pelayanan jasa kelistrikan.

Sumber daya manusia di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sudah terbilang cukup baik, namun hal ini belum mampu memberikan pengaruh yang positif bagi perusahaan. Ini terbukti dari jumlah keterlambatan karyawan yang masih sering terjadi setiap harinya, sedangkan jam masuk di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah pukul 07.30.

Disiplin kerja akan tercipta dengan baik apabila perusahaan mampu menciptakan aturan serta konsekuensi kerja terhadap karyawannya. Namun tidak jarang karyawan yang tidak dapat memahami hal tersebut. Dengan demikian, perusahaan harus mampu membuat aturan kerja dan menerapkan konsekuensi

Bunga Meila, 2015

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

serta hukuman yang diberlakukan secara tegas. Hal tersebut dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan kerja sehingga permasalahan disiplin kerja dapat diatasi.

Berikut merupakan tabel rekapitulasi keterlambatan karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Per-Semester dari tahun 2012-2014.

Tabel 1.1

Tabel Keterlambatan Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Per-Semester dari Tahun 2012-2014

BULAN	Jumlah Keterlambatan Karyawan Per-Semester			
	Semester 2-2012	Semester 1-2013	Semester 2-2013	Semester 1-2014
Januari	-	17	-	33
Februari	-	19	-	38
Maret	-	20	-	43
April	-	31	-	34
Mei	-	24	-	36
Juni	-	17	-	52
Juli	10	-	46	-
Agustus	-	-	39	-
September	-	-	37	-
Oktober	-	-	20	-
November	-	-	38	-
Desember	--	-	39	-
TOTAL	10	128	219	236
TOTAL KESELURUHAN				593

Sumber : Diolah dari data primer absensi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah keterlambatan karyawan dalam kurun waktu tahun 2012-2014 per-semesteranya masih banyak yang melakukan keterlambatan. Dapat dilihat pada bulan juli 2012 karyawan yang

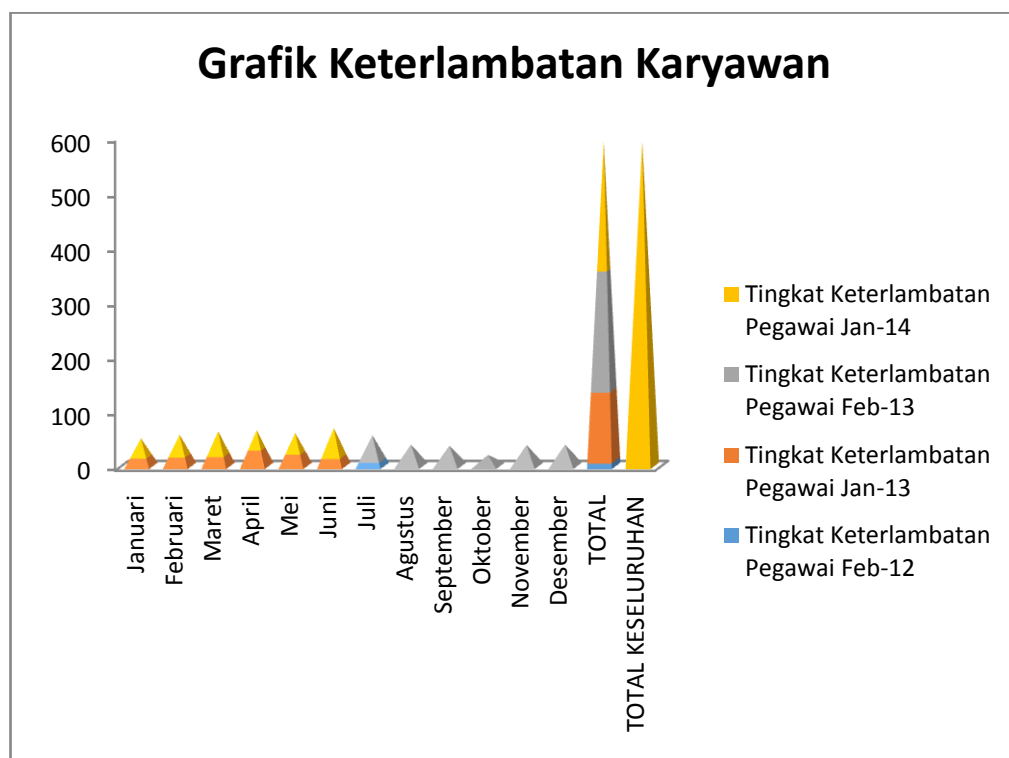
Bunga Meila, 2015

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

terlambat sebanyak 10 orang, pada 2013 semester 1 naik sebanyak 128 karyawan, pada 2013 semester 2 naik lagi sebanyak 219 karyawan, dan pada 2014 semester 1 naik kembali sebanyak 236 karyawan. Karena masih sering terjadi kenaikan angka karyawan yang terlambat, maka hal ini mengidentifikasi tingkat disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten masih kurang optimal.

Berikut merupakan grafik keterlambatan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Per-Semester dari tahun 2012-2014.



Sumber : Diolah dari data primer absensi karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Gambar 1.1

Keterlambatan Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Per-semester Tahun 2012 sampai dengan 2014

Bunga Meila, 2015

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Selain data diatas, penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten untuk mengetahui kepemimpinan di tiap-tiap divisi. Hasil wawancara dengan karyawan di beberapa divisi yang berbeda menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di tiap-tiap divisi dinilai karyawan masih cenderung kurang optimal, hal ini dikarenakan pimpinan dinilai cenderung kurang mengerti akan keinginan dan kebutuhan karyawan.

Adanya tingkat keterlambatan di PT. PLN (Persero) Disteribusi Jawa Barat dan Banten secara tidak langsung dapat mempengaruhi dan berdampak buruk bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu hal yang mungkin membuat disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten menurun adalah kepemimpinan yang belum efektif.

Teori *path goal* tentang kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku pemimpin dan disiplin karyawan. Gary Yulk (2010:258), mengatakan bahwa teori *path goal* didasarkan atas teori ekspektasi (pengharapan), menekankan pada bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi ekspektasi karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan. Dengan perkataan lain bahwa persepsi ekspektasi (harapan) karyawan terhadap pimpinannya dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan tersebut.

Dengan demikian menurut penulis efektivitas kepemimpinan dapat menjadi solusi atas penurunan disiplin kerja yang terjadi di PT. PLN (Persero) Distribusi

Jawa Barat dan Banten. Berdasarkan atas uraian tersebut maka penulis tertarik
Bunga Meila, 2015

**PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.PLN
(PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

untuk mengadakan penelitian yang akan dituangkan dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Faktor yang mempengaruhi laju perusahaan salah satunya adalah tingkat disiplin kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan, sehingga hal tersebut dapat membantu dan memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Namun kenyataannya saat ini tingkat disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dinilai masih belum memenuhi harapan. Ini diindikasikan dengan masih adanya angka kasus keterlambatan kerja karyawan yang fluktuatif. Adanya kasus keterlambatan ini telah menunjukkan adanya masalah yang cukup serius bagi perusahaan. Hal ini tentu dapat menghambat aktivitas perusahaan.

Pada dasarnya, banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, salah satunya yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan yang diterapkan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dinilai karyawan masih belum efektif, ini dikarenakan kebijakan yang diambil oleh perusahaan secara keseluruhan biasanya ditentukan oleh pimpinan, sedangkan karyawan jarang diberi kesempatan untuk mengajukan pendapat atau mengungkapkan keinginannya.

Bunga Meila, 2015

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran efektivitas kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
2. Bagaimana gambaran disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?
3. Bagaimana pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran efektivitas kepemimpinan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
2. Untuk mengetahui gambaran disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
3. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dilakukan penulis sebagai bahan pemahaman teori yang diperoleh penulis selama di bangku kuliah kedalam dunia kerja secara riil pun sebagai bahan dalam pengkajian mengenai pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan informasi tambahan serta meningkatkan ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Bunga Meila, 2015
*PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.PLN
(PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN*
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu