

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam perusahaan atau instansi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan harus mempersiapkan SDM nya dalam menghadapi segala perubahan-perubahan yang terjadi akibat perkembangan dunia ekonomi bisnis sosial serta ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek). SDM merupakan salah satu asset sebuah perusahaan yang paling berharga, karena dengan SDM yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang datang baik dari dalam maupun luar perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sikap kerja yang baik akan mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan, diantaranya adalah sikap yang saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sikap kerja tersebut disebut disiplin kerja.

Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, sehingga mendorong terwujudnya tujuan karyawan dan perusahaan. Maka setiap perusahaan selalu ingin berusaha supaya karyawannya memiliki disiplin kerja yang tinggi, tidak terkecuali dengan PT. PLN (Pesero) Distribusi Jawa Barat dan Bante. Peningkatan disiplin kerja karyawan tersebut dimaksudkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai seoptimal mungkin.

Nama PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat dan Banten ditetapkan pada tanggal 27 agustus 2002. Sebagai perusahaan listrik milik negara PT. PLN (Persero) secara profesional berorientasi kepada kepuasan pelanggan

dengan melaksanakan proses bisnisnya sesuai dengan standar internasional manajemen mutu ISO 9001:2008 dan selalu melakukan perbaikan pada perusahaan. Wilayah kerjanya meliputi propinsi Jawa Barat dan Banten. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mencoba mengembangkan perusahaannya dengan melakukan ekspansi pada daerah - daerah terpencil di seluruh pelosok negeri. Melakukan perbaikan atas pelayanan yang telah diberikan demi memberikan pelayanan terbaik kepada konsumennya itu sendiri.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terus melakukan evaluasi terhadap kinerjanya, dan melakukan kegiatan positif untuk memberikan citra baik terhadap perusahaan yaitu adalah program PLN bersih. Dalam hal ini berarti PT. PLN (Persero) Distriusi Jawa Barat dan Banten memastikan bahwa perusahaannya tidak melakukan kegiatan korupsi sama sekali, dan menolak adanya suap dalam lingkungan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, kegiatan ini berawal padatahun 2013 hingga sekarang serta perusahaan BUMN ini membutuhkan dukungan pula dari masyarakat untuk tidak mencuri listrik dan menyuap para oknum PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Dalam kondisi keterbatasan keuangan, PT PLN (Persero) tetap berupaya memberikan perlindungan terhadap pelanggan dengan melaksanakan prioritas layanan kepada masyarakat, PT. PLN (Persero) selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan listrik calon pelanggan mulai dari kelas rumah tangga, usaha atau bisnis, industri dan umum.

Peningkatan kualitas layanan yang dimaksud, antara lain:

- Peningkatan mutu produk berupa pasokan listrik, tegangan dan frekuensi listrik sesuai dengan standar yang ditetapkan termasuk kecukupan pasokan listrik.
- Peningkatan akurasi pencatatan meter pemakaian listrik kWh, kVARh.
- Peningkatan mutu layanan di mana seluruh jajaran karyawan PT. PLN (Persero) memperlakukan pelanggan sebagai mitra bisnis.

Walaupun PT. PLN adalah salah satu perusahaan BUMN yang merupakan satu - satunya pemasok listrik untuk negara akan tetapi PT. PLN tetap

memiliki tantangan tersendiri. Direksi baru PT. PLN (Persero) memiliki tantangan besar mengatasi krisis listrik yang diperkirakan akan terjadi pada tahun 2017 - 2018. PT. PLN (Persero) harus segera merealisasikan pembangunan pembangkit listrik dan transmisi tepat waktu. Pembebasan lahan dan pembangkit harus segera dilaksanakan. Apabila pada tahun 2017 - 2018 krisis listrik itu terjadi maka PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa barat dan Banten "GAGAL" dalam memenuhi kebutuhan listrik negeri. Perusahaan ini bukan perusahaan yang wajib mendapatkan profit dalam setiap jasanya, tetapi bagaimana agar caranya pasokan listrik dapat terpenuhi dan menyeluruh di setiap wilayah mengingat masih ada 12,5 juta rumah penduduk yang belum dialiri listrik.

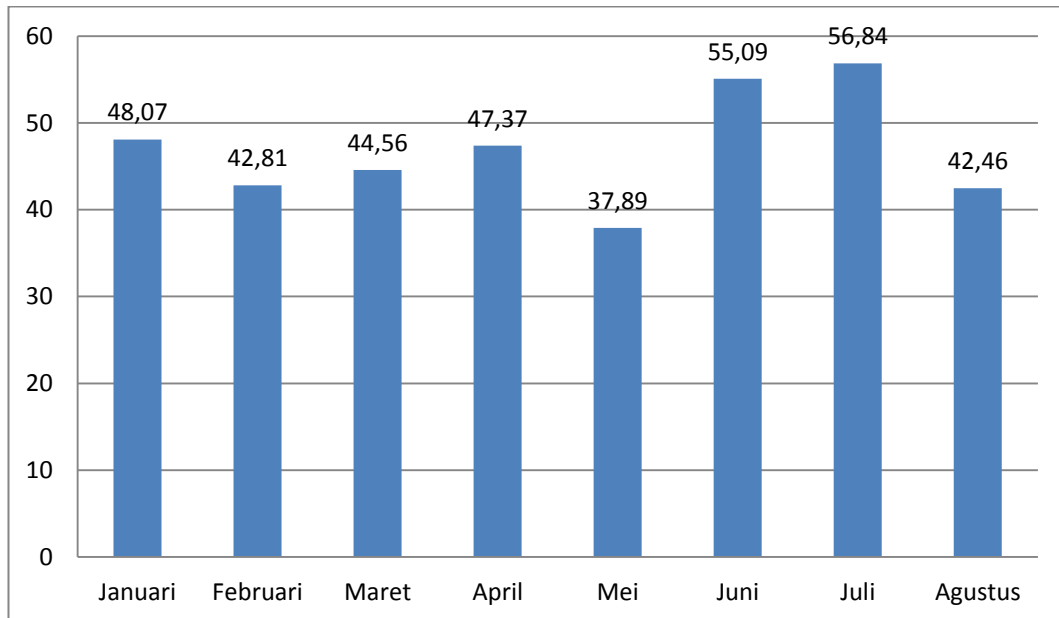
Tidak dipungkiri bahwa di PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten sendiri banyak terjadinya permasalahan yang terdapat di perusahaan. Banyaknya tantangan yang muncul hal itu mengakibatkan perusahaan mengalami kendala terutama di bidang sumber daya manusia itu sendiri. Permasalahan seperti inilah yang pada akhirnya apabila terus berlarut - larut akan berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompleks dan berakibat pula pada segala aspek perusahaan. Masalah yang timbul ini salah satunya disebabkan tingkat disiplin kerja karyawan yang belum maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Deputy Manajer, terdapat beberapa indikasi penurunan disiplin kerja karyawan yang terjadi di PT PLN yaitu:

1. Masih banyaknya karyawan yang masuk kerja terlambat dan pulang lebih awal.
2. Sering terjadinya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu (deadline) yang telah ditetapkan, sehingga hal ini menimbulkan penumpukan pekerjaan.

Salah satu indikasi dari tingkat disiplin kerja karyawan yang belum maksimal adalah naiknya tingkat keterlambatan kerja karyawan dan kurangnya karyawan yang bekerja sangat baik dari hasil penilaian kinerja. Berikut data

keterlambatan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dari bulan Januari – Agustus:



Sumber : Data Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang telah diolah

Gambar 1.1

Hasil Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Dari data di atas dapat dilihat disiplin kerja pegawai PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten dari bulan Januari sampai Bulan Agustus mengalami kenaikan dan penurunan. Pada Bulan Januari ada 137 karyawan, Bulan Februari ada 122 karyawan, Bulan Maret ada 127 karyawan, Bulan April ada 135 karyawan, Bulan Mei ada 108 karyawan, Bulan Juni ada 157 karyawan, Bulan Juli ada 162 karyawan, Bulan Agustus ada 121 karyawan. Dilihat dari data tersebut disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten belum optimal.

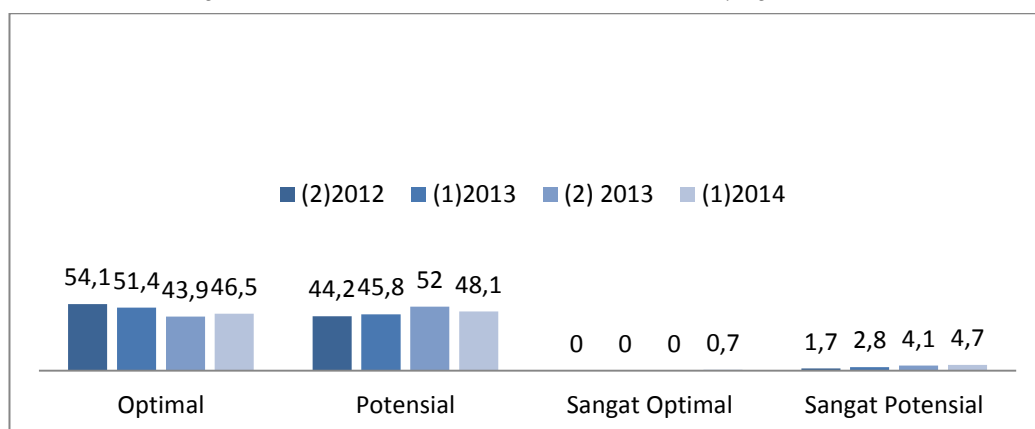
Selanjutnya salah satu indikasi disiplin kerja yang belum optimal adalah dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan. Karena apabila kinerja karyawan tersebut sangat baik berarti karyawan tersebut telah melakukan tugas dan wewenangnya yang telah diberikan kepadanya begitupun sebaliknya,

sehingga dapat terlihat karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dan kurang baik, berikut data penilaian kinerja di PT. PLN (Persero) DJBB :

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero)
Distribusi Jawa Barat dan Banten
Periode tahun 2012-2014 (Per Semester)

Kriteria	Tahun Per Semester							
	2012-2 (orang)	%	2013-1 (orang)	%	2013-2 (orang)	%	2014-1 (orang)	%
Optimal	132	54,1	127	51,4	109	43,9	121	46,5
Potensial	108	44,2	113	45,8	129	52	125	48,1
Sangat Optimal	-	-	-	-	-	-	-	0,7
Sangat Potensial	4	1,7	7	2,8	10	4,1	12	4,7
Total	244	100	247	100	248	100	260	100

Sumber : Data Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang telah diolah



Gambar 1.2
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
Periode tahun 2012-2014 (Per Semester)

Data tersebut diambil berdasarkan hasil penilaian kinerja, dari data tersebut terlihat bahwa masih terjadinya kenaikan dan penurunan pada setiap kriteria kinerja pegawai dari tahun ke tahun di setiap semesternya. Jumlah

karyawan pada kriteria sangat optimal dan sangat potensial pun terlihat sangat sedikit dibanding dengan karyawan yang hanya ada pada kriteria optimal dan potensial.

Disiplin kerja di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten setiap bulannya fluktuatif, dalam hal ini disiplin kerja yang ada di perusahaan ini belum optimal. Masalah kedisiplinan kerja yang menurun harus segera ditelusuri faktor penyebabnya serta ditindaklanjuti untuk penanggulangan serta perbaikan ke depannya. Simamora (2014:610) "Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi". Menurut Hasibuan (2011:193) menyatakan bahwa "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Selanjutnya Hasibuan(2011:194) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Menurut Singodimejo yang dikutip oleh Sutrisno (2014:89) indikator yang mempengaruhi disiplin karyawan:

- Besar Kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang

setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
peranan keteladanan kepemimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan karyawan. Para bawahan akan meniru yang dilihatnya sehari-hari apapun yang dibuat oleh pemimpinnya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.
- Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut.
- Keberanian pimpinan mengambil tindakan.
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
- Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya

puas dengan penerimaan kompensasi yang sangat tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

- Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan - kebiasaan positif itu antara lain:

- Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- Melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan - pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- Memberi tahu bila iningin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dari pernyataan diatas diketahui bahwa disiplin kerja karyawan salah satunya dipengaruhi perilaku kepemimpinan. Apabila perilaku pemimpin dalam suatu perusahaan baik dan benar, maka karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan latar belakang inilah serta dengan mengingat pentingnya semua hal yang telah ditulis dan dijelaskan diatas, maka penulis akan lebih lanjut mengadakan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN"**.

1.2 Identifikasi Masalah & Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah.

Permasalahan yang terjadi di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah mengenai kurang optimalnya Disiplin kerja karyawan. Kurang optimalnya disiplin kerja karyawan tersebut dapat terlihat dari hasil rekapitulasi keterlambatan karyawan dari bulan Januari sampai Agustus yang masih fluktuatif dan hasil penilaian kinerja karyawan pada kriteria sangat optimal dan sangat potensial pun terlihat sangat sedikit dibanding dengan karyawan yang hanya ada pada kriteria optimal dan potensial.

Kurang optimalnya disiplin kerja karyawan tersebut dapat menyebabkan produktivitas perusahaan yang menurun. Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan, salah satunya disebabkan perilaku kepemimpinan. Apabila perilaku pemimpin dalam suatu perusahaan baik dan benar, maka karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran perilaku 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 perilaku kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran perilaku kepemimpinan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
2. Gambaran disiplin kerja karyawan di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten.
3. Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Sebagai bahan untuk memperkaya ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil Penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi khususnya PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sebagai salah satu referensi yang dapat dijadikan pertimbangan atau masukan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai terutama berkaitan dengan perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja.