

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi perusahaan dan bagaimana caranya agar karyawan tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawannya. Salah satu caranya adalah dengan disiplin kerja.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kehadiran, kesetiaan, ketetapan waktu, atau ketertiban dalam hal ini sikap dan perilaku yang mencerminkan terciptanya melalui proses binaan keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan keteladanan dari lingkungannya. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai, (2004:443). Oleh karena itu, betapa pentingnya Disiplin Kerja dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataan sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya seperti itu.

Robbins (2002: 145), kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan atau efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Jadi jika seorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik.

Menurut Benardin (2002:287) mengatakan kinerja sebagai hasil yang bersifat output yang dihasilkan selama periode tertentu. Ada enam kriteria utama yang dapat dinilai atas kinerja yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kebutuhan pengawasan pengaruh interpersonal. Kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya yang dilakukan kinerja karyawan merupakan

keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. PLN (Persero) sebagai salah satu lembaga perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan dan tidak terlepas dari pelayanan masyarakat secara umum dan mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik diindonesia. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan listrik milik pemerintah, oleh sebab itu dengan adanya hak monopoli tersebut PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung perkantoran, gedung-gedung milik pemerintah serta industri, maka tugas yang dihadapi perusahaan ini semakin beragam, apalagi fungsi dan peran perusahaan bersentuhan langsung dengan kepentingan masyarakat.

Terlihat beberapa masalah menurunnya kinerja karyawan yang timbul karena disiplin kerja yang ada dilingkungan PT. PLN (Persero) Rayon Moutong Sulawesi Tengah. Adapun masalah yang timbul antara lain masih kurangnya perhatian karyawan terhadap tugas yang diberikan. kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja serta minimnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga secara tidak langsung mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Rayon Moutong Sulawesi Tengah. Maka saharusnya perusahaan atau khususnya PT. PLN (Persero) Rayon Moutong Sulawesi Tengah mengupayakan disiplin kerja

yang baik agar respon dan kinerja karyawan dengan sendirinya akan meningkat sehingga tujuan yang diinginkan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada studi fenomena pendahuluan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Moutong Sulawesi Tengah.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti mengemukakan identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

- (1) Kurangnya perhatian karyawan terhadap tugas yang diberikan.
- (2) Kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja.
- (3) minimnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mengambil suatu rumusan masalah yakni **“Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Moutong Sulawesi Tengah?”**

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Moutong Sulawesi Tengah.”**

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dalam penelitian ini dilihat dari dua aspek yaitu:

1) Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin memilih topic seperti pada penelitian ini. Bagi penelitian lebih lanjut memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan salah satunya dalam hal disiplin kerja.

2) Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan masukan bagi lembaga ataupun instansi serta memberikan sumbang pikiran khususnya kepada lokasi tempat penelitian ini dilakukan demi kemajuan lembaga atau instansi itu sendiri kearah yang lebih baik dalam hal pengambilan keputusan serta memperbaiki kinerja karyawannya.