

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi tentunya memberikan peluang untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk mengembangkan organisasi tersebut. Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja seorang pegawai sama dengan kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, maka tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan pegawai tentang tujuan suatu organisasi. Tercapainya tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Dimana kinerja pegawai tersebut yang juga dipengaruhi oleh kedisiplinan. Dengan adanya kedisiplinan dari pegawai yang baik, maka kinerja pegawai pun juga akan terlaksana dengan baik guna untuk meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan dari perusahaan.

Sebagaimana dijelaskan menurut Sinambela (2016), bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, kedisiplinan adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja.

Disiplin memiliki peran penting dalam pertumbuhan organisasi, terutama dalam memotivasi pegawai untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik untuk perorangan maupun kelompok.

Kedisiplinan merupakan fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena jika semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat diacapainya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tanpa disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan mengembangkan potensi pegawai. Dengan adanya sikap kesadaran dalam pelaksanaan aturan-aturan dalam suatu organisasi yang diwujudkan melalui kedisiplinan yang tinggi, maka dapat dengan mudah mencapai produktifitas kerja dalam organisasi tersebut. Pelaksanaan kedisiplinan dari para pegawai menjadi faktor utama dalam usaha untuk mencapai produktifitas kerja yang menjadi penentuan bagi keberhasilan dan kemajuan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada penilaian kinerja pegawai itu sendiri.

Untuk itu, dengan latar belakang di atas peneliti ingin mengetahui seberapa besar hubungan kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada salah satu perusahaan milik Negara di Kecamatan Tanah Jawa, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Peneliti memutuskan penelitian ini dilakukan disebuah perusahaan yang bergerak pada layanan di bidang ketenagalistrikan kepada masyarakat khususnya wilayah Tanah Jawa dan sekitarnya yaitu Kantor PT. PLN

(Persero) ULP Tanah Jawa yang beralamat di Jl. Suhimahasari, Nagori Tanjung Pasir, Kec. Tanah Jawa, Kab. Simalungun, Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa Kantor PT. PLN (Persero) ULP Tanah Jawa termasuk organisasi publik yang sangat diperlukan kehadirannya bagi masyarakat sebagai penyedia layanan ketenagalistrikan yang resmi ditunjuk oleh pemerintah dibawah naungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Dalam Peraturan Menteri BUMN Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Penegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri yang diperbantukan atau dipekerjakan di Lingkungan Kementerian BUMN untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam Peraturan Perundang-undangan dan Peraturan Kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Peraturan Menteri BUMN Nomor 17 Tahun 2014 tersebut memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin beserta jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada pegawai yang telah terbukti melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi pelanggaran dan memperbaiki diri untuk menjadi lebih disiplin serta dapat memberikan hal positif dalam instansi tersebut.

Dalam observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dengan mewawancarai salah satu pegawai atas nama Bapak Rano Sinaga yang memiliki jabatan sebagai Koordinator Billing di PT. PLN (Persero) ULP Tanah Jawa, pada Februari 2023 lalu yang bertempat di Kecamatan Tanah Jawa, Kab. Simalungun bahwa ditemukannya masalah terkait kedisiplinan pegawai. Masalah dalam kedisiplinan yang terjadi ditunjukkan oleh sikap pegawai yang datang terlambat melebihi jam

masuk yang seharusnya pada pukul 08.00 WIB. Hal yang melatarbelakangi terjadinya keterlambatan masuk yang tidak sesuai dengan jam kerja tersebut beraneka ragam. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, dalam hal ini ditunjukkan oleh adanya kegiatan yang dilakukan oleh beberapa pegawai sebelum berangkat bekerja yang belum bisa mengaktualisasikan disiplin guna datang tepat waktu. Selain itu, jarak tempuh dari tempat tinggal pegawai ke kantor juga memiliki klasifikasi jarak yang berbeda, sehingga hal tersebut berakibat pada keterlambatan datang tepat waktu dari beberapa pegawai.

Selain itu, berdasarkan informasi dari media elektronik adanya fenomena terjadinya gangguan di wilayah kerja PT. PLN (Persero) ULP Tanah Jawa yakni mengakibatkan terjadinya pemadaman listrik yang terjadi karena cuaca buruk kemudian mengakibatkan tumbangnya pohon kelapa sawit milik PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan dan menimpa kabel listrik yang berada di Nagori Marubun Jaya, Kecamatan Tanah Jawa. Hal ini melatarbelakangi sikap yang ditunjukkan oleh petugas PLN yang ada dalam menangani masalah tersebut.

Hal ini membuat masyarakat kesal karena penanganan yang seharusnya bisa diefektifkan mengingat jarak lokasi kejadian dengan Kantor PT. PLN (Persero) ULP Tanah Jawa berjarak 6,3 km dengan waktu yang dapat ditempuh 12 menit dengan menggunakan kendaraan bermotor. Sementara pada pelaksanaannya tidak terjadi upaya apapun di lokasi kejadian selama 1 jam lebih 30 menit.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sikap petugas PLN yang telah diberi tanggung jawab dalam melakukan tugasnya hari itu tidak ditunjukkan dengan menampakan kinerja yang buruk di mata masyarakat akibat dari kurang disiplin yang ditunjukkan dalam melakukan penanganan gangguan. Fenomena ini

tentunya memberikan citra PT. PLN (Persero) ULP Tanah Jawa menjadi buruk melalui kinerja pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi tersebut terlihat masih adanya tindakan kurang disiplin dari pegawai dalam menaati peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin yakni peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam perusahaan.

Oleh karena itu, guna memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dan mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. PLN (Persero) ULP Tanah Jawa maka dalam hal ini diperlukan penelitian untuk menindaklanjuti kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Kantor PT. PLN (Persero) ULP Tanah Jawa untuk melihat sejauh mana keberhasilan dan kekurangan pegawai dalam melaksanakan tugas selama ini.

Dengan demikian, atas dasar pentingnya kedisiplinan terhadap kinerja pegawai sehingga diperlukan solusi untuk mengatasi masalah-masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui 4 (empat) indikator dalam mengukur indikator kedisiplinan, yaitu sikap, norma, tanggung jawab, dan sanksi hukuman yang akan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor PT. PLN (Persero) ULP Tanah Jawa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Tanah Jawa?

1.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu pengaruh antara kedisiplinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor PT. PLN (Persero) ULP Tanah Jawa.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Tanah Jawa.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, yaitu sebagai kontribusi pengembangan Ilmu Pemerintahan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bentuk pelayanan kepada publik.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan/evaluasi khususnya di PT. PLN (Persero) ULP Tanah Jawa dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja pegawainya.