

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT. PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan perekonomian, PT. PLN (Persero) di Indonesia mempunyai peran yang sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga masyarakat secara luas. Berdasarkan Undang-undang Nomor 30 Tahun 2009, penyedia tenaga listrik dikuasai oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah yang berlandaskan prinsip otonomi daerah yang dilaksanakan oleh BUMN yang menjalankan usaha distribusi energi listrik ke masyarakat. Diterbitkannya Undang-undang ini adalah untuk meningkatkan peran Pemerintah Daerah dan masyarakat dalam penyelenggaraan ketenaga listrikan, dikarenakan penyedia tenaga listrik merupakan kegiatan padat modal dan teknologi, sejalan dengan prinsip otonomi daerah serta demokratisasi dalam tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Pemerintah berupaya agar berusaha dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat.

Dilihat dari sisi pemerintahan PT. PLN (Persero) merupakan salah satu instrumen penting dalam pembangunan dibidang industri maupun manufaktur. Sementara dari sisi masyarakat, PT. PLN (Persero) merupakan instrumen yang penting sebagai penggerak perekonomian masyarakat.

PT. PLN (Persero) mempunyai layanan yang cepat, murah, dan efisien. Maka dari itu PT. PLN (Persero) berupaya untuk selalu memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT. PLN (Persero) dimata masyarakat akan selalu baik dan memberikan pelayanan yang memuaskan pelanggannya.

Dengan memberikan kepuasan terhadap konsumen maka PT. PLN dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas dalam berbagai aspek yang dimiliki. Salah satu aspek yang perlu untuk di tingkatkan ialah kualitas sumberdaya manusia. Sumber daya manusia ialah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal, tenaga, ketrampilan, emosi, dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan. Selain itu faktor disiplin dalam bekerja juga berpengaruh untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

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, 2014: 444). Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan PT. PLN (Persero) Magetan berkaitan dengan disiplin kerja yang meningkat setiap tahunnya, dibutuhkan penegakan kedisiplinan agar kinerja perusahaan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai. Saydam dalam Hasana (2008) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan disiplin kerja yang kurang akan menjadi penghalang (rem) dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kartono (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu 1) Nilai sosial karena pada setiap Negara memiliki variasi yang berbeda dalam sebutan disiplin, 2) Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya, 3) kondisi ekonomi perusahaan, 4) Pegawai yang tidak merasa aman, 5) Pekerjaan, pekerjaan yang menantang, terlalu sulit ataupun terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplinan para karyawan. Terkait masalah yang ada pada PT. PLN (Persero) Magetan ini ketika sedang melaksanakan tugasnya dan tugasnya sudah selesai mereka tidak kembali ke kantor melainkan mereka berhenti untuk sekedar ngopi, atau makan disuatu warung padahal mereka sudah di panggil untuk bertugas kembali

Berdasarkan faktor yang dikemukakan Kartono (2004) tersebut, bahwa salah satu factor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor pribadi yaitu konsep diri. Ismail (2001) menjelaskan bahwa individu dengan konsep diri positif, akan cenderung mengembangkan sikap-sikap positif, mengenai dirinya sendiri. Sebaliknya, individu dengan konsep diri negative akan cenderung mengembangkan sikap-sikap negative mengenai dirinya sendiri. Penelitian ini untuk melihat hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja karyawan. Dasar teori mengacu pada pendapat Kartono (2002) juga menyatakan bahwa disiplin kerja masih disebabkan oleh sifat kurang percaya diri, dan suka mengabaikan tanggung jawab. Terkait masalah konsep diri yang ada pada PT. PLN ini antara lain tentang mengabaikan tanggung jawab dilihat dari mereka ketika sudah selesai bekerja mereka mementingkan ngopi padahal mereka sudah dipanggil untuk bekerja kembali.

Selanjutnya hal faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja yaitu efikasi diri dimana kata efikasi berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsi-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif, memaksimalkan peluang dan terus menerus belajar serta

memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan. Dan terkait masalah yang ada pada PT. PLN ini terkait dengan kerajinan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah saat mereka telah selesai tugas diluar mereka tidak langsung kembali ke kantor untuk melaksanakan tugas selanjutnya itu menyebabkan tertundanya tujuan perusahaan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Kerajinan karyawan berpengaruh dengan disiplin kerja. Jika kerajinan karyawan kurang maka disiplin kerja karyawan juga kurang.

Terakhir adalah faktor pengawasan yang berpengaruh terhadap disiplin kerja. Menurut T. Handoko (2003) pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merencanakan informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan bagian fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan yang baik, dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Sehingga pada perkembangannya pengawasan semakin mendapat perhatian dari perusahaan, .Semakin menyadari bahwa, peranan pengawasan sebagai salah satu kunci kesuksesan. Masalah yang terkait dengan pengawasan di PT. PLN kurang tegas dalam mengatasi penyimpangan-

penyimpangan, yang terjadi selama proses pelaksanaan pekerjaan terutama dalam hal kedisiplinan. Manajer jarang sekali melaksanakan tindakan kepada karyawan yang melanggar kedisiplinan kerja, karyawan yang datang terlambat atau pulang lebih awal tidak pernah mendapat teguran ataupun sanksi. Selain itu Pengarahan dari pimpinan masalah kedisiplinan masih sangat minim, pengarahan yang berorientasi tidak ber orientasi pada, proses pekerjaan itu sendiri.

Survei yang dilakukan ditempat penelitian diketahui bahwa banyak faktor yang menyebabkan kedisiplinan kerja menurun diantaranya faktor pengawasan, konsep diri dan efikasi. Oleh karena itu dari pernyataan-pernyataan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul

“PENGARUH KONSEP DIRI, PENGAWASAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) MAGETAN JL. BASUKI RAHMAT NO. 7 MAGETAN”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Apakah konsep diri berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Magetan?

2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Magetan?
3. Apakah Efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Magetan ?
4. Apakah Konsep diri, pengawasan dan Efikasi Diri berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. PLN (Persero) Magetan ?

1.3. Batasan Masalah

1. Penelitian ini hanya fokus pada “ pengaruh Konsep diri”, pengawasan dan Efikasi diri terhadap Disiplin kerja.”
2. Lokasi penelitian yang digunakan, adalah Pengaruh Konsep Diri, Pengawasan, dan Efikasi Diri terhadap Disiplin Kerja di Jl. Basuki Rahmat No.7 Magetan

1.4. Tujuan dan Manfaat penelitian

1.4.1. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja PT. PLN (PERSERO) Magetan secara terperinci tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh konsep diri terhadap disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Magetan.
2. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Magetan.

3. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Magetan.
4. Mengetahui pengaruh efikasi diri, pengawasan dan efikasi diri terhadap disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Magetan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak antarlain :

1. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan atau menambah pembendaharaan perpustakaan dan bisa menjadi bahan referensi atau daftar pustaka di kampus.

2. Bagi Perusahaan PT. PLN (Persero) Magetan

Hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di PT. PLN (Persero) yaitu mengenai pengaruh Konsep Diri, Pengawasan dan Efikasi Diri terhadap Disiplin kerja,.

3. Bagi Peneliti

- a. Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang pengaruh konsep diri, pengawan dan efikasi diri terhadap disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Magetan.

b. Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia serta untuk menerapkan teori-teori yang pernah di terima dalam perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumber informasi data sekunder pelengkap bagi seorang peneliti dan memberikan masukan yang berharga.

