

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi perusahaan karena merupakan perencana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Karyawan mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, tetapi merupakan sumber daya yang aktif, hidup, dan selalu terlibat dalam setiap kegiatan perusahaan. Organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ketahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil dari jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang memiliki sikap disiplin dalam bekerja akan cenderung melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan yang dilakukan oleh individu dalam organisasi bersangkutan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Contoh sederhana dalam hal ini adalah jika seorang karyawan sering datang terlambat maka secara otomatis hal ini akan merugikan organisasi atau perusahaan dan berdampak buruk bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Bagi dunia perusahaan disiplin kerja merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui karyawan dan dapat diterapkan oleh karyawan dengan baik.

Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan merupakan syarat utama dalam bekerja. Dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan mempunyai tingkat disiplin lebih tinggi dari sebelumnya, maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Dalam hal ini, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan menjalankan peraturan tersebut dengan baik.

Karier akan mendukung seseorang atau individu dan organisasi untuk mencapai sebuah tujuan pengembangan karier mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan kariernya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya untuk jenjang kariernya diperusahaan. Pengembangan karier pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karna tidak dapat menghadapi persaingan. Dalam hal seperti ini akan membuat sebuah perusahaan untuk melakukan pembinaan karier atau pengembangan karier kepada karyawan dengan tujuan menjadikan karyawan tersebut dapat berkembang lebih baik seperti diadakannya pelatihan untuk karyawan yang tentunya harus dilaksanakan secara berencana.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh dua faktor utama yakni, sumber daya manusia (karyawan), dan sarana-prasarana atau fasilitasnya. Sumber daya manusia atau karyawan sebuah organisasi terdiri dari individu-individu yang sangat bervariasi, baik dilihat dari jabatan didalam organisasinya maupun latar belakang pendidikannya, kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi tercermin pada latar belakang dari masing-masing individu karyawannya.

PT. PLN (persero) merupakan salah satu badan usaha milik Negara BUMN yang bergerak dalam penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Jika seseorang karyawan tidak memiliki sikap disiplin dalam bekerja, maka hal tersebut akan berdampak buruk bagi perusahaan seperti buruknya kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut juga akan berdampak buruk bagi karier karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Babelan bagaimana perusahaan akan memfasilitasi pendidikan atau beasiswa untuk karyawan yang berprestasi jika karyawan tersebut tidak memberikan kontribusi kepada perusahaan. Perusahaan akan loyal jika karyawan melakukan hal sebaliknya atau memberikan umpan balik. Bagi perusahaan untuk pengembangan karier karyawannya contohnya adalah dengan memberikan pelatihan, mengikuti seminar-seminar yang dapat memberikan pengetahuan dan wawasan lebih, dengan menyediakan kursus bahasa asing bagi karyawannya dan juga memberikan beasiswa bagi karyawan yang dinilai berprestasi dan dapat mengembangkan bakat dan skill nya dengan lebih baik. Oleh karna itu agar dapat memberikan pelayanan yang baik diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk pengembangan karier karyawannya dan penanaman disiplin dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Berikut adalah daftar absensi karyawan PT. PLN (persero) Rayon Babelan periode Januari 2018 sampai dengan bulan Maret 2018.



**Gambar 1.1 Grafik Absensi Karyawan**

Sumber : PT.PLN (persero) Rayon Babelan

Dari hasil grafik diatas menunjukkan daftar absensi karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Babelan terhitung dari bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Maret 2018 dengan jumlah karyawan 100 orang. Dapat dilihat pada gambar 1.1 pada bulan Januari karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 10 orang, karyawan yang sakit sebanyak 3 orang, karyawan yang izin sebanyak 5 orang, dan karyawan yang datang terlambat sebanyak 4 orang. Pada bulan Februari karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan menurun menjadi 7 orang, karyawan yang sakit 4 orang, karyawan yang izin menurun menjadi 4 orang, namun pada bulan Februari karyawan yang datang terlambat mengalami peningkatan sebanyak 11 orang. Pada bulan Maret karyawan yang tidak tanpa keterangan meningkat menjadi 8 orang, karyawan yang sakit 6 orang, karyawan yang izin 3 orang, karyawan yang datang terlambat 9 orang. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON BABELAN”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Rayon Babelan?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Rayon Babelan?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja serta pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Rayon Babelan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Rayon Babelan
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Rayon Babelan
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Rayon Babelan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

### **1. Bagi Penulis**

Bagi penulis, penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang aspek latar belakang disiplin kerja dan pengembangan karier serta kinerja karyawan. Sehingga nantinya biasa mengaplikasikan ilmu yang didapat kedalam dunia kerja ketika sudah terjun dalam perusahaan.

### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Pimpinan PT. PLN (persero) Rayon Babelan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan sehingga bisa menjadi lebih baik demi kemajuan PT. PLN (persero) Rayon Babelan

### **3. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai rujukan pengembangan ilmu manajemen di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

## **1.5 Batasan Masalah**

Sesuai dengan judul yang penulis buat, maka batasan masalah yang akan dibahas disini adalah sejauh mana disiplin kerja dan pengembangan karier mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.PLN (persero) Rayon Babelan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan secara keseluruhan mengenai penulisan dan penelitian tersebut, maka disusun sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini, selanjutnya disusun rumusan masalah, diuraikan tentang tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, serta batasan masalah dan sistematika penulisan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang landasan teori dari setiap variabel, model konseptual dari penelitian, dan rumusan hipotesis penelitian.

### **BAB III : METODELOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum tentang profil perusahaan, responden dalam obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini menguraikan kesimpulan hasil penelitian dan implikasi manajerial dari penelitian.