

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) tergambar pada pencapaian kinerja para karyawan perusahaan. Capaian kinerja karyawan yang optimal diperlukan upaya-upaya atau strategi pengelolaan SDM yang efektif yang harus dilakukan oleh semua pihak perusahaan, sehingga dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu pentingnya SDM dalam menjalankan peran tugasnya secara optimal maka aspek disiplin kerja dan aspek pengawasan perlu mendapatkan perhatian dari manajer/pemimpin, dalam hal ini pimpinan diharapkan senantiasa memperhatikan efektivitas pengawasan dan disiplin kerja karyawan supaya kegiatan-kegiatan berjalan sesuai dengan arahan dan tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat berujung pada peningkatan kinerja.

Baik perusahaan kecil maupun perusahaan besar sangat mengharapkan kualitas hasil kinerja para karyawan semakin baik, karena dengan hasil kinerja yang baik perusahaan dapat meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kinerja dan produktivitas kerja karyawan yang dimiliki. Peningkatan kinerja karyawan dibutuhkan disiplin kerja yang tinggi dan pengawasan kerja yang efektif. Kinerja (prestasi kerja) yang dimaksudkan adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan (Mulyadi, 2016: 63). Simamora

(2006:339) berpendapat bahwa kinerja atau *performance* mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Simamora (2006: 343), tujuan khusus penilaian kinerja digolongkan menjadi dua bagian besar yaitu tujuan evaluasi (*evaluation*), dan tujuan pengembangan (*development*). Indikator pengukuran kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006: 378) dalam Sari (2011) meliputi kualitas hasil pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

Pengawasan didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan (Handoko, 2015: 357). Langkah awal proses pengawasan adalah sebenarnya perencanaan, penetapan tujuan, standar atau sasaran pelaksanaan suatu kegiatan. Fungsi pengawasan manajemen juga berhubungan erat dengan fungsi-fungsi manajerial (Handoko, 2015: 358). Pengawasan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja karyawan karena sebagai sarana *controlling* kegiatan-kegiatan yang ada dalam sebuah perusahaan/instansi. Melalui pengawasan yang memadai maka diharapkan dapat kinerja karyawan secara optimal. Tipe dasar pengawasan yang digunakan yaitu pengawasan pendahuluan, pengawasan *concurrent*, dan pengawasan umpan balik. Hasil penelitian Nasution, (2016) Nurkocim dan Nurlaila (2016) menemukan bahwa pengawasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian ada penelitian lain (Lukas

dkk, 2017) tidak menemukan pengaruh signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengawasan, disiplin kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin menurut Mulyadi (2015: 48) merupakan rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Dengan demikian apabila karyawan sering tidak mentaati atau melanggar peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan maka dimungkinkan berdampak pada kinerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Moekizat (2002: 356) dalam Khairi 2014 terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu *self imposed discipline* (disiplin yang dipaksakan diri sendiri) dan *command discipline* (disiplin yang perintahkan). Hasil penelitian Ernawati (2016), Nurkocim dan Nurlaila (2016) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tetapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintahan BUMN seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan dibidang industri-industri manufaktur, dan lain sebagainya. Sementara dari sisi masyarakat, BUMN merupakan instrumen yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah, dan efisien. Oleh karena itu PT PLN (Persero) selalu berupaya untuk terus

memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT PLN (Persero) dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya. Dalam hal ini aspek pengawasan dan disiplin kerja para karyawan PT PLN dapat menjadi faktor yang ikut berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan PT PLN tersebut.

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 dan BUMD. Namun demikian, badan usaha swasta, koperasi dan swadaya masyarakat dapat berpartisipasi dalam usaha penyediaan tenaga listrik. Diterbitkannya Undang-undang ini adalah untuk meningkatkan peran Pemerintah Daerah dan masyarakat dalam penyelenggaraan ketenagalistrikan, dikarenakan penyedia tenaga listrik merupakan kegiatan padat modal dan teknologi, sejalan dengan prinsip otonomi daerah serta demokratisasi dalam tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Adapun visi dari PT PLN menjadi pengelola distribusi tenaga listrik yang efisien, andal dan berkualitas dengan pelayanan ekselen. Misinya yakni mengelola distribusi tenaga listrik yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan, mendistribusikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan menjadi pendorong kegiatan ekonomi, mengelola distribusi listrik yang aman terhadap lingkungan. Untuk mewujudkan visi dan misi bahwa PT PLN tersebut perhatian pihak manajemen untuk menerapkan pengawasan yang efektif dan disiplin kerja karyawan PT PLN yang

semakin baik, disini pengawasan yang dimaksud ialah orientasi pengawasan pada peraturan-peraturan perusahaan dan pengawasan yang obyektif sesuai dengan standar dalam pencapaian kinerja karyawan. Begitupula disiplin kerja di perusahaan seperti penempatan karyawan sesuai kemampuan yang dimiliki dan penerapan keadilan dalam hal hubungan timbal balik antar pemipmin dan karyawan. Dengan semakin meningkatnya kinerja karyawan PT PLN khususnya dalam pelayanan terhadap pelanggan, diharapkan dapat berdampak pada kepuasan masyarakat luas. Hasil penelitian terdahulu yang memberikan bukti empiris adalah Nurkocim dan Nurlaila(2016) yang secara simultan menemukan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, penelitian ini mengkaji tentang:

Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun.

B. Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun?

3. Apakah pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun?

C. Tujuan penelitian

1. Menguji signifikansi pengaruh positif pengawasan terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun.
2. Menguji signifikansi pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun
3. Menguji signifikansi pengaruh simultan pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetap PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun.

D. Manfaat penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. **Bagi PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Timur dan Bali Unit Pelaksana Transmisi Madiun**

Dapat memberikan gambaran tentang praktek efektifitas fungsi pengawasan, dan tingkat disiplin karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk tema sejenis.

E. Sistematika penulisan laporan skripsi

Dalam penelitian ini sistematika penulisan laporan adalah sebagai berikut:

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan.

Bab II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti secara ringkas tentang: pengertian kinerja, pengawasan, disiplin kerja, kerangka pemikiran teoritis, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis, serta kerangka pemikiran.

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai data penelitian, hasil penelitian yang membahas mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data serta pembahasan.

Bab V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran-saran perbaikan yang dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN