

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang mempunyai nilai prakarsa dan menjadi pemeran serta dalam penggunaan sumber-sumber daya perusahaan lain. Sistem pengolahan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, dan dalam menjalankan perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan dengan sifat dan sikap membangun, mempunyai daya tangkap yang tinggi, inisiatif, kreatif, daya adaptasi yang tinggi dan sebagainya. Oleh karena itu peranan manusia sangatlah penting, karena selain sebagai objek manajemen, juga sebagai alat pelaksana. Maka sudah sewajarnya apabila perusahaan tidak hanya memikirkan tentang bagaimana produk itu dibuat secara padat teknologi, tetapi juga bagaimana perusahaan itu memperhatikan semangat dan kegairahan kerja karyawan agar kinerja perusahaan dapat meningkat.

Di dalam suatu organisasi kedisiplinan memang mempunyai peranan penting yang dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Karena kedisiplinan kerja adalah suatu alat yang dipakai sebagai dasar untuk

mendorong karyawan agar dapat bekerja secara aktif, sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat dikerjakan dengan baik. Namun pada kenyataannya yang terjadi, kedisiplinan sering diabaikan oleh sebagian karyawan yang kurang sadar akan tugas dan kewajibannya, sehingga kedisiplinan karyawan menjadi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya peningkatan kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, sehingga dapat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan karyawannya. Namun sebaliknya, bila kedisiplinan kerja karyawan menurun akan berpengaruh secara menyeluruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan selalu berupaya dalam membina sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satunya melalui pengembangan motivasi kerja karyawan. Pengembangan motivasi kerja dilakukan melalui pemberian insentif terhadap karyawan berkaitan dengan adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*needs*) karyawan agar terwujud kepuasan kerja. Namun kualitas dorongan untuk berprestasi atau *achievement motivation quality* bagi sumber daya manusia di lingkungan perusahaan sangat dipengaruhi oleh mutu kepemimpinan. Hal tersebut dapat dijelaskan berkaitan dengan proses pemenuhan kebutuhan karyawan yang dilakukan secara terus menerus melalui suatu tindakan dalam rangka mencapai hasil untuk memenuhi

kebutuhannya, dimana sesungguhnya setiap pimpinan senantiasa terlibat dalam berbagai upaya peningkatan motivasi kerja seperti : penentuan upah, gaji atau fasilitas, pemberian penghargaan, pujian dan pengakuan, serta menambah kepercayaan dan tanggung jawab dalam berbagai aktivitas perusahaan. Sejalan dengan itu masalah kepuasan kerja dan kepemimpinan dapat terjadi karena berbagai sebab terutama pada bagaimana manajemen perusahaan menyediakan perangkat peraturan dan kebijakan serta bagaimana implementasinya khususnya mengenai hal-hal kepegawaian.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Malang”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah variabel kedisiplinan yang terdiri dari absensi, kesalahan dalam bekerja dan keterlambatan bekerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Malang ?
2. Dari ketiga variabel kedisiplinan yang meliputi absensi, kesalahan dalam bekerja dan keterlambatan bekerja, manakah yang berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Malang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel kedisiplinan yang terdiri dari absensi, kesalahan dalam bekerja dan keterlambatan bekerja pada PT. PLN (Persero) Area Malang terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis mana yang berpengaruh dominan dari ketiga variabel yang meliputi absensi, kesalahan dalam bekerja dan keterlambatan bekerja pada PT. PLN (Persero) Area Malang terhadap kinerja karyawan.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan sekaligus sebagai masukan bagi perusahaan untuk menganalisa langkah-langkah yang telah dilakukan selama ini dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan realita yang terjadi di perusahaan, mengenai masalah-masalah yang ada dalam sumber daya manusia khususnya tentang kedisiplinan karyawan.

3. Bagi Lembaga

Sebagai bahan informasi untuk mengetahui pelaksanaan kedisiplinan dan juga menambah kepustakaan di bidang manajemen personalia berdasarkan penerapan yang ada dalam perusahaan.