

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BEKALANG

Sebuah perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Beberapa cara dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja diantaranya adalah dengan meningkatkan disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi yang berperan dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi. Kinerja karyawan bersifat individual. Hal ini terjadi karena setiap karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda.

Menurut Rusdin dan Hermanto (2013) BUMN merupakan badan usaha yang menjadi komponen penting dalam menopang peningkatan perekonomian Indonesia. Menurut Pasal 2 UU No. 19 Tahun 2003 salah satu tujuan BUMN dibentuk adalah memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional dan penerimaan negara. BUMN menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang atau jasa yang bermutu tinggi serta memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak, menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi, turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat

BUMN juga merupakan salah satu sumber penerimaan negara yang signifikan dalam bentuk berbagai jenis pajak, dividen dan hasil privatisasi. Oleh

karenanya, BUMN memiliki peran strategis sebagai pelaksana pelayanan publik, penyeimbang kekuatan-kekuatan swasta besar dan turut membantu pengembangan usaha kecil dan koperasi.

Menurut UU No. 17 Tahun 2003 peran BUMN tersebut diwujudkan dalam kegiatan usaha pada hampir seluruh sektor kehutanan, manufaktur, pertambangan, keuangan, pos dan telekomunikasi, transportasi, listrik, industri dan perdagangan, serta konstruksi.

Rusdin dan Hermanto (2013) berpendapat sesuai kenyataan di lapangan menunjukkan rendahnya kinerja BUMN yang dapat dilihat dari aspek kinerja keuangan BUMN, kinerja operasional BUMN, serta kinerja administrasi BUMN. Rendahnya kinerja BUMN tersebut disebabkan oleh ketidak efektifan hak otonomi.

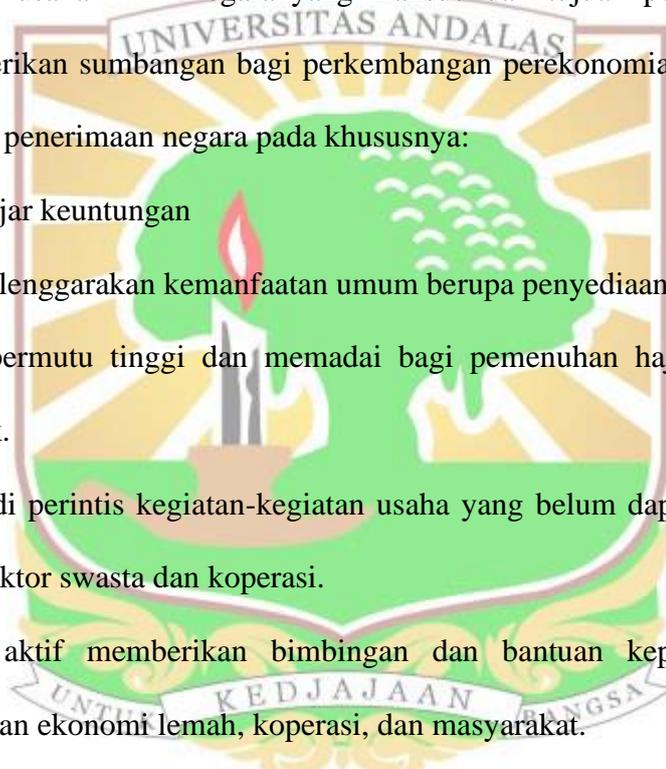
Pada saat ini, salah satu dampak globalisasi adalah adanya persaingan bisnis. Berkaitan dengan kondisi di atas, apabila rendahnya kinerja BUMN belum juga diperbaiki maka harapan akan pentingnya peran yang dibebankan pada BUMN tidak akan dapat dicapai atau dilaksanakan.

Salah satu yang harus didorong adalah sumber daya manusia yang baik. Sekalipun itu adalah badan usaha milik negara yang melakukan monopoli disuatu bidang usaha, adanya monopoli negara merupakan wujud tanggung jawab negara dalam melakukan kontrol perekonomian guna menciptakan persaingan dan kemanfaatan bagi masyarakat dalam pengelolaan sektor masal. Dengan menguasai sektor masal oleh negara, berarti menunjukkan negara konsisten menjalankan amanat Pasal 33 Ayat 2 UUD 1945 dimana negara diberikan hak untuk menguasai

cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak. Dalam hal ini adalah PT PLN PERSERO yang diberikan hak monopoli dibidang sumber daya listrik.

Walaupun mereka tidak mendapat tekanan dari banyak pesaing, namun mereka harus tetap mengelola sumber daya manusia mereka secara baik untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Sesuai dengan Pasal 2 UU No. 19 Tahun 2003 tentang badan usaha milik negara yang maksud dan tujuan pendirian BUMN adalah memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya:

1. Mengejar keuntungan
2. Menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak.
3. Menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi.
4. Turut aktif memberikan bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat.



Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PT PLN Persero ULP Kuranji Padang

No	Nama	NIP	Jabatan
1	Muhammad Azhar Sabri	7193172-R	Manajer
2	Saputra	7803018-R	Supervisor Pelayanan Pelanggan Dan Administrasi
3	Sulastri	6083150-R	Assistant Analyst Akuntansi Dan Keuangan
4	Syofni	6693226-R	Assistant Officer Pengendalian Piutang
5	Nurbaiti Harahap	6183096-R	Assistant Analyst Pelayanan Pelanggan
6	Amrizal.A	6082287-R	Assistant Analyst Pelayanan Pelanggan
7	Anderias	6081098-R	Assistant Officer Pengendalian Piutang
8	Isnaini Iskadar	7193037-R	Assistant Officer Administrasi Umum Dan K3
9	Jafrial	6383265-R	Assistant Officer Pembacaan Meter

No	Nama	NIP	Jabatan
10	Yan Handri	6183278-N	Assistant Analyst Pelayanan Pelanggan
11	Astra Charisandy	8810728-Z	Supervisor Teknik
12	Redo Wahyu Aranski	9515002-RY	Junior Officer Administrasi Teknik
13	Maison	6283133-R	Assistant Officer Administrasi Teknik
14	Syafril	6383145-R	Assistant Technician Pemeliharaan Distribusi
15	Pernanda Putra	9212011-RY	Junior Technician Pemeliharaan Distribusi
16	Oyon	6290014-R	Junior Operator Operasi Distribusi
17	Fithia Ezra Mustika	9215902-ZY	Junior Engineer Pemeliharaan Distribusi
18	Nazwardi. H	6183142-R	Assistant Technician Pemeliharaan Distribusi
19	Emsawir	6483347-R	Assistant Officer Administrasi Teknik
20	Nusirwan	6290022-R	Assistant Operator Operasi Distribusi
21	Joko Pranoto	7703014-R	Junior Engineer Pengendalian Kontruksi
22	Endriadi	6490037-R	Assistant Engineer Pengendalian Kontruksi
23	Insan Kamil	8912447-ZY	Supervisor Transaksi Energi
24	Arif Fadila	8509005-R	Junior Officer Pembacaan Meter Dan Pembuatan
25	Nopita Sari A.Md	93141111ZY	Junior Engineer Pemeliharaan Distribusi
26	Armadi Ahmad	6283340-R	Assistant Engineer Pengendalian Susut Dan PJU
27	Darwin	6490036-R	Assistant Engineer Pemeliharaan Aplikasi
28	Yefrison Jaya	6190019-R	Assistant Engineer Pemeliharaan Aplikasi
29	Yunaldi	6183344-R	Assistant Engineer Pemeliharaan Aplikasi
30	Tri Handayani	6392016-R	Pengaduan dan keluhan
31	Dwi Andini	8811656-Z	Pengaduan dan keluhan
32	Ahmad Zikri Fadila	6383268-R	Security
33	ReskiRahmadani	6548299-R	Security
34	Junaidi	8536473-R	Petugas ROW
35	Deddy Sanjaya	8183638-R	Petugas ROW
36	Risky Satria	7538293-R	Petugas ROW
37	Agus Efendi	6836483-R	Petugas ROW
38	Herdiansyah	8263292-R	Petugas Manbil
39	Hendra Gusman	9637283-R	Petugas Manbil
40	Novrianto	9736452-R	Petugas Manbil
41	Ardi Susato	6352846-R	Petugas Yandal
42	Rahman	6283672-R	Petugas Yandal
43	Muhidin	8354728-R	Petugas Yandal
44	Fardiman	8352411-R	Petugas Yandal
45	Edwin Aldrin	7354724-R	Petugas Yandal
46	Rismawan	7545263-R	Petugas Yandal
47	Darwis Hendi	9537452-R	Petugas Yandal

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia PT PLN Persero ULP Kuranji Padang

Untuk mencapai sumber daya manusia yang baik tersebut ada beberapa faktor pendukungnya. Salah satu nya adalah disiplin kerja, dengan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja individual di sebuah perusahaan. Sesuai dengan pendapat Setiyawan dan Waridin (2006) menyatakan bahwa tingginya disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin

tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja juga membantu manajerial dalam membuat pola perilaku individual yang taat pada aturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan sesuai dengan pendapat Rivai dan Sagala (2013) yaitu Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang agar mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Salah satu aturan yang menggambarkan disiplin kerja adalah tingkat kehadiran pegawai yang baik dan jika tidak hadir haruslah sesuai dengan aturan yang berlaku.

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan PT PLN Persero ULP Kuranji Padang Tahun 2018

Nama Karyawan	Cuti / Izin (Hari)			
	Cuti Tahunan (Max 12 Hari)	Cuti Hamil (Max 90 Hari)	Izin Sakit (14 Hari)	Ijzn Karna Alasan Penting (12 Hari)
Muhammad Azhar Sabri	11 Hari	-	-	-
Saputra	10 Hari			
Sulastri	11 Hari		1 Hari	
Syofni	10 Hari		2 Hari	
Nurbaiti Harahap	10 Hari			
Amrizal. A	10 Hari			
Anderias	11 Hari			2 Hari
Isnaini Iskandar	11 Hari			
Jafrial	9 Hari			
Yan Handri	11 Hari			
Astra Charisandy	10 Hari			
Redo WahyuAranski	11 Hari			
Maison	11 Hari			
Syafril	10 Hari			
Pernanda Putra	9 Hari		1 Hari	
Oyon	10 Hari		1 Hari	
Fithia Ezra Mustika	10 Hari		1 Hari	
Nazwardi. H	12 Hari			1 Hari
Emsawir	11 Hari			1 Hari
Nusirwan	10 Hari		1 Hari	
Joko Pranoto	11 Hari			
Insan Kamil	11 Hari			2 Hari
Arif Fadila	10 Hari		1 Hari	
Nopita Sari A.Md	12 Hari			

Nama Karyawan	Cutu / Izin (Hari)			
	Cuti Tahunan (Max 12 Hari)	Cuti Hamil (Max 90 Hari)	Izin Sakit (14 Hari)	Ijzn Karna Alasan Penting (12 Hari)
Darwin	11 Hari			
Yefrison Jaya	10 Hari		1 Hari	
Yunaldi	11 Hari			
Tri Handayani	10 Hari		1 Hari	
Dwi Andini	9 Hari			
Ahmad Zikri Fadila	10 Hari			
ReskiRahmadani	9 Hari		1 Hari	
Junaidi	12 Hari			1 Hari
Deddy Sanjaya	11 Hari			1 Hari
Risky Satria	10 Hari		1 Hari	
Herdiansyah	10 Hari		1 Hari	
Hendra Gusman	11 Hari			2 Hari
Novrianto	9 Hari		1 Hari	
Ardi Susato	12 Hari			
Rahman	11 Hari			2 Hari
Muhidin	10 Hari			
Fardiman	10 Hari		1 Hari	
Edwin Aldrin	11 Hari			1 Hari
Rismawan	12 Hari		2 Hari	
Darwis Hendi	10 Hari			

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia PT PLN Persero ULP Kuranji Padang

Dari data Tabel 1.2 terlihat tidak ada karyawan yang mengambil cuti di luar keputusan direksi PT PLN (Persero) Nomor 1003K/DIR/2011 yang mengatur untuk cuti tahunan maksimal 12 hari. Adapun karyawan PLN ULP Kuranji paling banyak cuti tahunan 12 hari, cuti hamil 90 hari dan tidak ada satupun karyawan PLN ULP Kuranji yang memakai cuti ini. Untuk Izin sakit maksimal 14 hari dengan melampirkan surat keterangan dokter dan karyawan PLN ULP Kuranji paling banyak ijin sakit 3 hari, dan untuk izin karna alasan penting maksimal 12 hari dan karyawan PLN ULP Kuranji paling banyak izin karna alasan penting 2 hari.

Selain dengan disiplin akan aturan dan norma yang berlaku, dibutuhkan kecerdasan dalam membaca perasaan orang lain dan memiliki keterampilan sosial

yang mampu mengelola perasaan orang lain dengan baik, agar disiplin tadi tidak menjadi beban bagi individual disebuah perusahaan. Kecerdasan tersebut adalah kecerdasan emosional.

Sesuai dengan pendapat Salovey dan Mayer (2015) kecerdasan emosional yang menjadi salah satu kompetensi individu yang paling penting untuk organisasi. Dengan pengelolaan kecerdasan emosional yang baik mampu membantu karyawan menciptakan hubungan yang baik dan dapat saling berbagi informasi serta mampu mengelola konflik yang muncul dalam melaksanakan tugas mereka (Iman, 2004). Dengan cara mengelola emosi dengan benar maka kordinasi dalam tim akan sangat baik yang berpengaruh ke capaian kinerja yang ditargetkan akan tercapai. Berikut adalah data capaian kinerja PLN ULP Kuranji Padang:

Tabel 1.3

Data Kinerja Pegawai PLN ULP Kuranji Padang Tahun 2018

No	Indikator Kinerja	Satuan	Bobot	Target	Realisasi Komulatif	Pencapaian	Nilai
1	Penambahan jumlah pelanggan	plg	7	1.716	1.475	85,96%	6,02
2	Migrasi Prabayar	plg	6	2.658	396	14,90%	0,89
3	Penjualan tenaga listrik non subsidi	mwh	19	53.148	51.170	96,27%	18,64
4	Kehandalan jaringan	plg	10	361,85	361,85	100%	10
5	Perbaikan gangguan penyulang per 100 km	unit	4	35,68	28,50	74,80%	2,99
6	Perbaikan kerusakan trafo distribusi	%	4	14	14	100%	4
7	Penyusutan jaringan	%	8	9,65	8,67	88,60%	7,09
8	Perolehan kwh P2TL	kwh	7	484,351	301,224	62,19%	4,35

No	Indikator Kinerja	Satuan	Bobot	Target	Realisasi Komulatif	Pencapaian	Nilai
9	Pergantian meteran rusak	unit	8	1.740	1.456	83,68%	6.69
10	Penjualan dan pendapatan tenaga listrik	rupiah	12	95.785.446	90.058.068	97.89%	11.51
11	Pengendalian piutang	hari	15	25,79	24,97	96,74%	14,80
	Total Bobot		100				87

Sumber : Divisi Sumber Daya Manusia PT PLN Persero ULP Kuranji Padang

Dari tabel 1.3 dapat dilihat total capaian kinerja PLN Kuranji adalah 87% dari 100% nilai total capaian. Ada beberapa indikator kinerja yang berada di bawah rata rata nilai capaian yaitu migrasi prabayar yang hanya 14,90% , KWH perolehan P2TL sebesar 62,19%, dan gangguan penyulang per 100 kms sebesar 74,80%. Capaian yang belum berhasil mencapai kinerja maksimal ini seharusnya bisa didorong lagi dengan memperbaiki SDM pada PT PLN ULP Kuranji agar capaian kinerja bisa mencapai nilai 100%.

Disamping itu,, budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan juga menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini berbeda dengan peraturan. Jika peraturan dibuat untuk memaksa serta memberi sanksi kepada setiap individual di perusahaan, budaya organisasi tidak dapat dipaksakan kepada individual dan sanksi yang diterima akan berupa sanksi psikis. Karna menurut Sobirin (2007) Budaya dilaksanakan untuk melaksanakan suatu kesepakatan, tanpa ada paksaan. Diharapkan bahwa individu-individu dengan latar belakang organisasi yang berbeda cenderung mendeskripsikan budaya organisasi dalam istilah-istilah yang serupa. Sehingga mereka akan dapat berada dalam budaya yang sama dan mendorong untuk

peningkatan kinerja di dalam organisasi tersebut.

Dengan kondisi dimana PT PLN Persero menjadi salah satu BUMN yang memegang cabang usaha yang bersangkutan dengan hidup orang banyak, maka sudah selayaknya mereka memiliki sumber daya manusia yang bagus untuk menunjang kinerja kerja mereka. Apalagi mereka diberikan hak untuk memonopoli cabang usaha tersebut. Dengan tidak adanya persaingan dalam usaha tersebut, maka akan sangat mungkin faktor-faktor di atas tidak terpenuhi oleh PT PLN Persero. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat judul skripsi “Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Persero ULP Kuranji Padang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Kuranji Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Kuranji Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Kuranji Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT

PLN Persero ULP Kuranji Padang.

2. Untuk menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Kuranji Padang.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Kuranji Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan terkait pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Kuranji dan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan acuan bagi organisasi lain dengan masalah serupa.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia. dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk pengembangan penelitian kedepannya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan di PT PLN Persero ULP Kuranji Padang. Kemudian batasan variabel penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penyusunan skripsi ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Terdiri dari telaah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yaitu konsep disiplin karyawan, budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan. Tinjauan penelitian terdahulu, model penelitian dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengambilan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menguraikan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan dari data yang telah dikumpulkan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Terdiri dari keterbatasan penelitian, kesimpulan, dan saran.

