

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor masyarakat, sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para individu (sumber daya manusia atau pegawai) perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik oleh perusahaan agar menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu (SDM) dan perusahaan.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain kinerja, kepemimpinan juga diperlukan untuk perusahaan.

Objek penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi. Berdasarkan *interview* awal dengan beberapa narasumber menjelaskan bahwa indikasi penurunan motivasi kerja ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi. Pada tahun 2017 dari Bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun 2017 yang dapat dilihat pada tabel 1.1. di bawah ini:

Tabel 1.1
Tingkat Kemangkiran Pegawai pada
PT. PLN (Persero) Distribusi Semarang Tahun 2017

No.	Bulan	Pegawai yang hadir sebulan penuh (%)	Pegawai yang mangkir (%)	Target (%)
1.	Januari	2,5	4,1	1,0
2.	Februari	1,4	3	1,0
3.	Maret	3,7	4,6	1,0
4.	April	2,3	2	1,0
5.	Mei	2,7	2,8	1,0
6.	Juni	3,1	3,7	1,0
7.	Juli	3,3	5,5	1,0
8.	Agustus	1,6	3,8	1,0
9.	September	2,4	3,5	1,0
10.	Oktober	2,6	4,6	1,0
11.	November	2,9	7,1	1,0
12.	Desember	3,2	6,6	1,0
Rata-rata/bulan		2,6	4,3	1,0

Sumber: Bagian Kepegawaian PT. PLN (Persero) Distribusi

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang mangkir cukup tinggi yaitu 4,3% per bulan. Tingkat kemangkiran tersebut masih di atas target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 1,0%. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti pegawai, maka bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan hak cuti, dianggap mangkir.

Kemangkiran dalam perusahaan merupakan masalah karena kemangkiran berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan

kinerja. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka akan timbul pertanyaan apakah dengan angka absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya disiplin kerja yang pada gilirannya akan berakibat pada rendahnya kinerja pegawai. Selain itu, selama kurun waktu empat tahun (2014-2017) terjadi penurunan kinerja pegawai sebagaimana tampak dalam tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) APJ Semarang
Tahun 2014-2017

Tahun	Penilaian		
	A (istimewa)	B (baik)	C (cukup)
2014	78	160	12
2015	69	168	13
2016	63	173	14
2017	72	164	14

Sumber: Bagian Kepegawaian PT. PLN (Persero) APJ Semarang.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pegawai yang mendapat nilai B jauh lebih banyak dari pada pegawai yang mendapat nilai A. Kemudian pada tahun 2015 pegawai yang mendapat nilai A sebanyak 69 oarang, hal ini cenderung menurun dari tahun sebelumnya. Pegawai yang mendapat nilai B sebanyak 168 orang yang menunjukkan kenaikan sebesar delaapn orang dari tahun sebelumnya. Demikian juga pada tahun 2016 pegawai yang mendapatkan nilai A sebanyak 63 orang, hal ini menunjukkan penurunan sebesar dua orang dari tahun sebelumnya. Sedangkan pegawai yang mendapatkan nilai B sebanyak 173 orang yang menunjukkan kenaikan dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2017 pegawai yang mendapatkan nilai A sebanyak 72 orang, hal ini menunjukkan kenaikan dari tahun-tahun sebelumnya yang selalu mengalami penurunan. Pegawai yang mendapatkan nilai C sebanyak empat belas orang, hal ini menunjukkan bahwa

tahun 2017 adalah tahun yang memiliki banyak pegawai yang mendapatkan nilai C dari tiga tahun sebelumnya.

Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasional. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Bekerja dengan komitmen yang tinggi memiliki komitmen terhadap organisasi tinggi cenderung senang membantu, dan dapat dapat bekerja sama, sehingga akan meningkatkan kinerja individu.

Berdasarkan latar belakang di atas maka diajukan skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. PLN Distribusi Semarang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja karyawan PT. PLN Distribusi Semarang?

2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Semarang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Semarang?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja karyawan PT. PLN Distribusi Semarang.
- b. Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Semarang.
- c. Menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Semarang.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menjadi sebuah sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu Manajemen Bisnis, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan pendekatan yang berkaitan dengan pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pengambil kebijakan di instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasional dan disiplin kerja.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan instansi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

1.4. Sistematika Penulisan

Proposal ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bagian awal skripsi terdiri dari halaman judul, halaman persetujuan daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar

Bab I Pendahuluan, membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka, membahas tentang kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan pengembangan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, membahas tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis data, uji kualitas data, dan uji hipotesis.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan. Dalam bab ini dibahas tentang hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V Penutup. Bab ini merupakan penutup dari keseluruhan skripsi, dibahas tentang kesimpulan, keterbatasan, dan saran-saran penelitian.