

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber energi manusia merupakan aktor di seluruh tingkatan, mulai dari perencanaan sampai penilaian yang bisa menggunakan sumber energi manusia kepunyaan pemerintah. Keberadaan sumber energi manusia di lembaga pemerintahan memegang peranan yang sangat berarti. Kemampuan tiap sumber energi manusia sesuatu lembaga pemerintah wajib dimanfaatkan semaksimal mungkin agar dapat membagikan hasil kerja yang sebaik- baiknya. Pencapaian tujuan yang diresmikan oleh lembaga pemerintah tidak cuma tergantung pada perlengkapan modern, fasilitas, serta prasarana yang sehat, namun pula pada orang ataupun karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan sesuatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para karyawannya. Setiap instansi pemerintah berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan pemerintah. Meningkatkan produktivitas kerja adalah lingkungan kerja yang baik. Area kerja yang menunjang hendak membuat para pegawai merasa aman serta bergairah dalam bekerja, kebalikannya, area kerja yang tidak menunjang hendak membuat pegawai tidak bergairah serta tidak aman. Perihal itu hendak sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dan organisasi.

Setiap organisasi atau dalam hal ini sebuah perusahaan tentu memiliki tujuan yang mau dicapai cocok dengan visi serta misinya. Ditengah- tengah pertumbuhan era saat ini ini yang terus menjadi maju lewat teknologi, data,

komunikasi, sains, serta ilmu pengetahuan yang tumbuh sangat pesat, menjadikan tujuan suatu industri mempunyai tujuan tertentu buat dicapai. Bersamaan berjalannya waktu, tujuan- tujuan dari industri yang mau dicapai secara terus menerus hadapi kenaikan ke arah yang lebih baik lagi, biar industri memiliki sesuatu motivasi buat terus tumbuh serta bisa bersaing cocok dengan pertumbuhan era. Pastinya sumber energi manusia sangat berfungsi berarti dalam mewujudkan tujuan serta visi misi dari sesuatu perusahaan. Sebab pegawai yang terdapat di dalam industri merupakan salah satu aspek yang memiliki peranan berarti suatu industri. Pegawai merupakan sumber energi manusia yang berarti untuk industri ataupun lembaga sebab memiliki bakat, tenaga, serta kreativitas yang diperlukan oleh industri buat menggapai tujuan. Tidak cuma dalam suatu lembaga pemerintahan saja, tetapi di dalam sesuatu industri sumber energi manusia merupakan peninggalan yang sangat berarti. Supaya bisa membagikan program pelayanan yang baik kepada warga luas, hingga di sesuatu industri memerlukan sumber energi manusia yang memiliki kinerja yang besar. Dalam suatu industri hendak lebih maju serta tumbuh apabila mempunyai sumber energi manusia yang bermutu serta andal, sehingga bisa dijadikan regu kerja yang baik buat melakukan tugas dengan baik. Dalam suatu perusahaan ada beberapa macam cara agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat.

Salah satu upaya industri dalam mempertahankan kinerja pegawainya ialah dengan metode mencermati ketertiban serta area kerja non raga yang ialah salah satu aspek berarti buat memperoleh hasil kerja yang maksimal. Kinerja ialah aspek berarti yang wajib dicapai oleh setiap perusahaan termasuk di lingkungan PT. PLN

(Persero) Pembangkitan Jambi sebab kinerja merupakan gambaran untuk keahlian industri dalam mengelola serta mengalokasikan tiap pegawainya. Sehingga, kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat berarti untuk keberlangsungan aktivitas yang terdapat di sesuatu industri dan mempengaruhi untuk proses pencapaian tujuan yang di idamkan sesuatu industri. Buat itu kinerja pegawai wajib memperoleh atensi dari para pemimpin industri, karena menyusutnya kinerja dari pegawai bisa pengaruhi kinerja industri secara keseluruhan. PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi pastinya hendak berupaya buat tingkatkan kinerjanya lewat kinerja para pegawainya, diharapkan dengan meningkatnya kinerja pegawai hingga pemasukan yang dihasilkan bisa hadapi kenaikan pula sehingga perekonomian wilayah jadi lebih baik lagi.

Kinerja yang baik ialah kinerja yang maksimal, maksudnya kinerja yang bisa menunjang tujuan suatu industri. Hendak namun dalam kinerja tersebut wajib memiliki sebagian kriteria supaya tingkatkan produktivitas, sehingga apa yang diharapkan bisa cocok dengan apa yang di idamkan oleh sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila di dalamnya ada seorang yang bisa jadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi diri sendiri tiap orang. Meningkatnya kinerja pegawai hingga pemasukan yang dihasilkan bisa hadapi kenaikan pula sehingga perekonomian jadi lebih baik lagi. Industri yang efisien serta sukses hendak ditunjang oleh sumber energi manusia yang memiliki mutu. Salah satu metode buat tingkatkan kinerja pegawai ialah dengan tingkatkan disiplin kerja pada para pegawainya. Keberhasilan ataupun kemunduran suatu organisasi dalam menggapai tujuan tidak hanya sangat dipengaruhi dengan

kemampuan, keahlian disiplin dari pegawai yang bekerja di dalamnya. Disiplin kerja mempunyai keterkaitan dengan kepuasan kerja karena kepuasan kerja bisa memastikan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkatan kepuasan kerja yang besar memiliki perilaku disiplin kerja yang besar hingga secara tidak langsung hendak mempengaruhi terhadap kepuasan pegawai jadi besar. Sehabis seseorang pegawai mempunyai kepuasan yang besar hingga pegawai hendak memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Sehingga pegawai hendak merasa bahagia serta puas hingga kinerja pegawainya dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

PT. PLN atau Perusahaan Listrik Negara merupakan Badan Usaha Milik Negara atau BUMN yang bergerak dibidang perlistrikan di Indonesia, dimana dalam pelayanan atau pendistribusian terdiri dari unit-unit induk dan dibagi lagi dalam sistem pembangkitan, transmisi dan distribusi salah satunya yaitu PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi. Dimana di dalamnya terdapat para pegawai atau karyawan yang mendukung jalannya roda perusahaan karena merupakan sumber daya penting dalam aktifitas peningkatan karir dalam upaya memajukan dan memenuhi pasokan listrik ke seluruh negeri umumnya, khususnya di kota Jambi.

Berikut tabel jumlah pegawai Pembangkitan Jambi:

Jumlah Pegawai Pembangkitan Jambi
Tahun 2020 – 2024

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase Perkembangan (%)
2020	77	-
2021	82	6,49
2022	78	(4,87)
2023	75	(3,84)
2024	82	9,33

Sumber: PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi Tahun 2024

Bersumber pada tabel di atas nampak kalau jumlah pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi dalam 5 tahun terakhir hadapi fluktuasi, dimana pada tahun 2020 sebanyak 77 orang serta tahun 2021 sebanyak 82 orang atau naik sebesar 6,49%, dan pada tahun 2022 berjumlah 78 orang atau turun sebanyak 4,87%. Selanjutnya mengalami penurunan pegawai kembali pada tahun 2023 sebesar 3,84%, pada tahun 2024 terdapat penambahan pegawai dari rekrutmen pegawai menjadi 82 orang atau terdapat peningkatan sebesar 9,33%.

Disiplin hendak mempengaruhi terhadap absensi kerja. Kedatangan ialah aktivitas seseorang pegawai buat muncul di tempat kerja pada hari kerja. Aksi indiscipliner pegawai PLN (Persero) Pembangkitan di bawah:

**Tabel 1.2 Daftar Kehadiran Pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan
Jambi Tahun 2020 – 2024**

Tahun	Keadaan			Tidak hadir ada keterangan (orang)			Persentase tidak hadir ada keterangan (%)	Tidak hadir tanpa keterangan (orang)		Persentase indisipliner (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah hari kerja (pertahun)	Hadir (kali)	S	I	C		TM	CP	
2020	77	249	19.173	23	38	18	0,41	50	45	0,49
2021	82	254	20.828	43	40	17	0,48	54	59	0,54
2022	78	258	20.124	37	44	24	0,49	60	52	0,55
2023	75	252	19.141	26	37	18	0,42	48	58	0,55
2024	82	255	20.420	28	42	18	0,43	55	54	0,53
Rata-rata							0,45			0,53

Sumber: PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi Tahun 2024

Keterangan:

TM : Terlambat Masuk S : Sakit C : Cuti
CP : Cepat Pulang I : Izin

Dari tabel diatas dikenal kalau dalam 5 tahun terakhir masih terbentuknya aksi indisipliner dari pegawai PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi. Ketidakhadiran pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi dalam 5 tahun terakhir berfluktuasi cenderung bertambah. Rata- rata ketidakhadiran terdapat penjelasan pegawai pada PT. PLN(Persero) Pembangkitan Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir sebesar 0, 45%. Rata- rata ketidakhadiran tanpa penjelasan pegawai pada PT. PLN(Persero) Pembangkitan Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir sebesar 0, 53%.

Kinerja yang maksimal merupakan idaman manajemen diseluruh organisasi, tetapi kinerja hendak bisa dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan cocok tugas pokok serta fungsinya. Untuk melihat pengaruh kedisiplinan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi dapat dilihat dari data realisasi pencapaian kinerja produksi kwh terkait pada unit- unit yang berada di bawahnya, yang lebih lanjut dapat digambarkan:

**Data Realisasi Produksi kWh Pada PLN (Persero) Pembangkitan Jambi
Tahun 2020 – 2024**

Tahun	Target (kWh)	Realisasi (kWh)	Persentase Pencapaian Target (%)
2020	460.722.134	432.632.136	93,90
2021	462.233.828	440.199.654	95,23
2022	450.256.373	388.259.018	86,23
2023	452.432.333	410.437.570	95,14
2024	467.282.566	456.013.047	91,17
Rata-rata	458.585.447	425.508.285	92,73

Sumber: PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi Tahun 2024

2021 yang belum memenuhi target sebesar 95,23%. Namun pada tahun 2022 terjadi penurunan produksi kWh secara signifikan yaitu sebesar 86,23%. Pada tahun 2023 realisasi sebesar 95,14%. Namun pada tahun 2024 mengalami penurunan persentase pencapaian target yakni sebesar 91,17%.

Jika dilihat lebih lanjut, tingkat pencapaian Jambi mengalami fluktuasi yang cenderung menurun dan belum memenuhi target yang diinginkan sebesar 92,73%.

Berdasarkan uraian di atas, perlu kiranya diteliti sejauh mana kedisiplinan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi, karena disiplin kerja yang baik akan berakibat pada hasil kinerja instansi secara keseluruhan. Oleh karena itu, buat menggapai produktifitas yang besar, hingga pegawai tetap dituntut buat mempunyai disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Hingga dari sinilah penulis tertarik buat melaksanakan riset dengan menuangkan dalam proposal riset yang bertajuk“ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi**”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Jumlah pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi berfluktuasi atau tidak stabil dalam penambahan dan pengurangan pegawai setiap tahunnya.
2. Rata-rata ketidakhadiran tanpa keterangan pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan dalam lima tahun terakhir sebesar 0,53%..
3. Pada tahun 2023 realisasi kinerja di PT. PLN (Persero) Pembangkitan Kota Jambi sebesar 95,14%. Namun pada tahun 2024 mengalami penurunan persentase pencapaian target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Bersumber pada latar belakang riset yang sudah dijabarkan lebih dahulu, tujuan yang diharapkan oleh penulis bisa dicapai serta dikenal dalam riset ini merupakan yakni:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis khususnya dalam bidang

Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan pengetahuan secara lebih luas mengenai pengaruh disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi, perusahaan atau instansi dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan suatu kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan terutama dalam menyikapi masalah ketenagakerjaan yang berhubungan dengan disiplin dan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan pihak lain sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan bagi penulis lain dalam melakukan penelitian yang sejenis mengenai pengaruh disiplin kerja dan kinerja pegawai.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi untuk mahasiswa serta penerus di Universitas Batang Hari Jambi.

