

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan yang berkembang mempunyai tujuan agar seluruh kegiatan dalam perusahaan dapat mencapai visi dan misi sebuah strategi. Namun dalam menghadapi kondisi yang tidak pasti, perusahaan harus mempunyai sebuah strategi-strategi agar dapat tercapai secara efektif dan efisien dalam mengoptimalkan pencapaian visi misi dan kelangsungan hidup perusahaan.

Untuk mencapai visi misi tersebut diperlukan adanya sebuah strategi yang disertai dengan peningkatan kinerja yang efektif. Strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan (Jauch dan Glueck, 1996:12). Dengan strategi ini kegiatan akan mempunyai suatu arahan dalam pelaksanaan kerja. Agar strategi yang direncanakan dapat tercapai, maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja. Peningkatan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2009:60). Dengan peningkatan kinerja

suatu strategi/perencanaan disiplin kerja dapat dilihat apakah yang direncanakan tersebut sudah dicapai atau perlu diperbaiki kembali.

Salah satu alat yang dapat meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja, karena disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai kinerja karyawan. Karena disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2006: 444).

Dilihat dari pentingnya disiplin kerja dalam kegiatan perusahaan, maka perusahaan memerlukan sebuah strategi disiplin kerja. Dalam menerapkan strategi disiplin kerja terdapat tujuh langkah untuk mengembangkan strategi yaitu (Accel-Team;Op.Cit dalam Buku Cahayani, 2009:19): mengetahui keadaan umum organisasi, mengembangkan misi atau tujuan secara tertulis, melakukan analisis SWOT, melakukan analisis tentang empat dimensi utama, menetapkan masalah-masalah penting tentang manusia, mengembangkan solusi dan konsekuensi atas tindakan dan menerapkan dan mengevaluasi rencana tindakan. Dengan adanya tujuh langkah mengembangkan strategi, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai penerapan strategi disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan tahap-tahap mengembangkan strategi atau menerapkan strategi. Studi pada perusahaan

“PT. PLN (Persero) Gresik” yang berada di lokasi Jalan Dr. Wahidin Sudiro Husodo 143 Gresik.

Pada perusahaan “PT. PLN (Persero) Gresik” ini terdapat indikasi adanya permasalahan dalam penerapan kedisiplinan kerja yang kemudian bermasalah pada semua kegiatan dalam perusahaan, yaitu pekerjaan tertunda dan pelanggan kecewa. Sehingga menghambat segala sesuatu kegiatan perusahaan. Pada tahun 2013 PT. PLN (Persero) Gresik melakukan survey kepuasan pelanggan pada area Gresik yang mencakup daerah Benjeng, Giri dan Sidayu. Dalam kuisioner tersebut terdapat item mengenai apa yang diharapkan pelanggan dan kenyataan yang diterima oleh pelanggan. Sehingga dari hasil survey tersebut dapat diketahui jumlah harapan pelanggan lebih besar dari jumlah kenyataan yang diterima oleh pelanggan, dan dapat disimpulkan bahwa pelanggan kecewa akan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Keterangan tersebut dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 1
Survey Kepuasan Pelanggan PT. PLN (persero) Gresik

	HARAPAN	KENYATAAN
Pelayanan Pasang Baru/Perubahan Daya	29.810	26.665
Pelayanan Teknik	30.092	26.067
Catatan Meter	30.640	26.797

Sumber Data : PT. PLN (Persero) Gresik. Diolah. 2013

Data tersebut menjelaskan bahwa pelayanan yang diberikan perusahaan pada pelanggan tidak memberikan kepuasan pelanggan akibat

kurangnya kedisiplinan kerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan menurun dan hal tersebut membuat pelanggan kecewa juga kegiatan perusahaan terhambat.

Oleh karena itu, perusahaan PT. PLN (Persero) Gresik ini perlu adanya penerapan strategi disiplin kerja dalam organisasinya yang kemudian akan mempengaruhi seluruh kegiatan perusahaan.

Dalam penelitian kali ini mempunyai tema yang sama dengan penelitian - penelitian sebelumnya, yaitu disiplin kerja. Namun dalam penelitian terdahulu pada penelitian Kartiko 2013, melakukan penelitian berjudul “Pembinaan Disiplin Guru untuk Meningkatkan Prestasi Kerja” (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Nganjuk). Penelitian Setiawanti 2008, melakukan penelitian berjudul “Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Melalui Komunikasi Organisasi Dan Komitmen” (Studi Kasus pada Karyawan PT Insani Khatulistiwa Pekanbaru). Penelitian Haydah 2012 melakukan penelitian berjudul “Kendala Dan Solusi Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Daerah” (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). Dilihat dari penelitian sebelumnya, peneliti kali ini menemukan celah untuk melakukan penelitian yang belum pernah diteliti yaitu dengan judul “Pengeterapan Strategi Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada PT. PLN PERSERO Gresik) dimana penelitian kali ini meneliti bagaimana pengeterapan strategi disiplin kerja yang ada di PT. PLN PERSERO Gresik. Sehingga dari

strategi disiplin kerja tersebut, dapat diketahui, apakah strategi yang digunakan untuk mendisiplinkan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan sudah memberikan hasil sesuai target perusahaan atau tidak. Jika Strategi pendisiplinan yang dibuat oleh perusahaan belum berhasil, maka perusahaan dapat mengevaluasi kembali, apakah strategi pendisiplinan tersebut dapat dipertahankan dengan cara mempertegas peraturan, ataukah peraturan baru perlu dikeluarkan untuk dapat menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Alasan inilah yang membuat penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai “Pengeterapan Strategi Disiplin Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Studi Pada PT.PLN PERSERO Gresik), sehingga dapat diketahui fungsi strategi disiplin kerja di mana sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat memberi masukan pada perusahaan “PT. PLN (Persero) Gresik” untuk menerapkan kedisiplinan dalam kegiatan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif, efisien dan dapat mengurangi ketidakpuasan pelanggan serta menghindari kerugian.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana proses pengeterapan strategi disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Gresik ?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Gresik ?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana proses pengeterapan strategi disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Gresik ?
- b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Gresik?

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Penulis

Dapat menerapkan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama dibangu kuliah ke lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan masukan dalam penerapan strategi disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat memberikan sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang kedisiplinan kerja dalam perusahaan.

D. Batasan Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang dilakukan oleh penulis ini dibatasi oleh :

1. Pengeterapan strategi disiplin kerja PT. PLN (Persero) Gresik untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. PLN (Persero) Gresik dalam kegiatan perusahaannya memberikan pelayanan berupa pelayanan pasang baru atau perubahan daya,

pelayanan teknik, catat meter dan lainnya. Oleh karena itu, untuk memudahkan penelitian, penulis membatasi obyek penelitian yang akan diolah pada kegiatan utama yang berhubungan langsung dengan pelanggan.

