BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menjalankan kegiatannya di perusahaan tentunya sangat membutuhkan berbagai sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang sangat baik. Dan yang paling penting perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya paling penting bagi kelangsungan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, tidak akan lepas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Dan sangat sejala dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, Mangkunegara (2011:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi yang terdapat di perusahaan tersebut. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung dengan adanya etos kerja dan disiplin kerja yang baik yang dimiliki oleh perusahaan.

Salah satu strategi yang dapat ditempuh dengan cara membentuk sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama dan perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan

nyaman untuk bekerja sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan membentuk sikap perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Disiplin kerja itu sangat penting keberadaannya dalam kelangsungan hidup organisasi.Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang baik di dalam organisasi tidak hanya dituntut mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya, akan tetapi juga harus memiliki sikap moral yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Salah satu dari sikap moral yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam berorganisasi agar dapat bekerja optimal adalah dengan disiplin kerja.Disiplin kerja ini sangat sekali diperlukan baik individu maupun organisasi.Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dan menurut Sutrisno (2010 : 97) disiplin kerja merupakan 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 menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan kamus Webster (2007) “etos” didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi.Jadi, etos kerja dapat diartikan tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik atau benar yang berwujud nyata dalam perilaku kerja mereka, Sinamo (2002). Dan menurut Nawawi (2003: 395) bahwa untuk mengukur etos kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya meliputi : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama.

Etos kerja memiliki semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras dan cerdas sehingga menghasilkan karyawan yang selalu memiliki disiplin dalam pekerjaannya. Karyawan yang disiplin dalam pekerjaannya dapat dilihat dari besar kecilnya dia hadir tepat waktu di tempat kerja, dalam kualitas pekerjaan yang dia berikan, cara bekerjanya, kejujuran, dan kerjasama antar pegawai maupun atasanya. Dan dengan adanya etos kerja dan disiplin kerja ini bahwa para pekerja tidak lagi berpikiran untuk apa mereka mendapatkan hasil kerja yang baik.

Selain etos kerja ada hal lain yang penting untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu dengan adanya pengawasan dari pimpinan yang selalu memperlihatkan kinerja mereka dan kebutuhan yang mereka yang selalu dihargai. Jika mereka dalam melaksanakan aktivitasnya dengan baik maka menghasilkan kerja yang baik dan akan tercapai efektivitas kinerja yang

maksimal. Sedangkan menurut Nawawi (2013: 187) efektivitas itu sendiri berasal dari bahasa inggris *effective* yang artinya berhasil. Sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Menurut Siagian (2002) efektivitas adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, jadi dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dilihat dari baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut melainkan bagaimana cara melaksanakannya dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dengan demikian bahwa disiplin kerja dan etos kerja berperan sangat penting di dalam peningkatan kemajuan organisasi tersebut sehingga mempengaruhi terjadinya efektivitas kerja pegawainya yang selalu di amati oleh atasannya sendiri. Disiplin kerja yang telah dilakukan pegawai PT. PLN berjalan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab tetapi tidak semuanya melakukan hal seperti itu. Seperti dilihat dari cara mereka datang tepat waktu ke tempat kerja mereka yang sesuai dengan jam kerjanya, tetapi masih saja ada yang kurang misalkan dengan cara mereka bekerja seperti melayani pelanggan tetapi mereka lebih banyak ngobrol dengan pegawai yang lain. Oleh karena itu berdasarkan fakta yang sudah terlihat, peneliti tertarik meneliti dengan judul "***Pengaruh Disiplin kerja dan Etos Kerja terhadap Efektivitas kerja Karyawan PT. PLN di Jateng dan DIY ''***

1.2 RumusanMasalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat ditemukan beberapa pokok permasalahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1.Apakah ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) di Jateng dan DIY.

2. Apakah ada pengaruh signifikan etos kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) di Jateng dan DIY.

3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh lebih dominan daripada etos kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) di Jateng dan DIY.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadapefektivitaskerja karyawan PT. PLN (Persero) di Jateng dan DIY .

2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) di Jateng dan DIY .

3.Untuk mengetahui disiplin kerja atau etos kerja yang paling dominan dalammempengaruhi efektivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) di Jateng dan DIY.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak kantor PT. PLN (persero) di Jateng dan DIY

   Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak PT.PLN (PERSERO) di Jateng dan DIY untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan sehingga tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

2. Bagi pihak peneliti

   Dengan dilakukannya penelitian ini penulis berharap dapat menambah luas pengetahuan serta pengalaman yang bagus tentang penerapan teori yang di dapat saat kuliah, dan mengetahui seberpa besar disiplin kerja dan etos kerja dapat berpengaruh dalam proses peningkatan kerja karyawan di PT.PLN (PERSERO) di Jateng dan DIY.

3. Bagi pihak lain

   Penulisan dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan acuan dan informasi untuk pihak yang berkepentingan, khususnya tentang Manajamen Sumber Daya Manusia.