

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Perusahaan

1.1.1 Profil Perusahaan

Perjalanan PT PLN Distribusi Jawa Barat cukup panjang. Awal kelistrikan di Bumi Parahyangan sudah ada semenjak Pemerintah Kolonial Belanda masih bercokol di tataran tanah Sunda. Di tahun 1905, di Jawa Barat khususnya kota Bandung, berdiri perusahaan yang mengelola penyediaan tenaga listrik bagi kepentingan publik. Nama perusahaan itu Bandungsche Electriciteit Maatschaappij (BEM).

Dalam perjalanannya, BEM pada tanggal 1 Januari 1920 berubah menjadi Perusahaan Perseroan menjadi Gemeenschapplijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng (GEBEO) yang pendiriannya dikukuhkan melalui akte notaris Mr. Andriaan Hendrik Van Ophuseb dengan Nomor: 213 pada tanggal 31 Desember 1949.

Setelah kekuasaan penjajahan beralih ke tangan Pemerintah Jepang, di antara rentan waktu 1942 – 1945, pendistribusian tenaga listrik dilaksanakan oleh Djawa Denki Djigyo Sha Bandoeng Shi Sha dengan wilayah kerja di seluruh Pulau Jawa.

Setelah Indonesia merdeka, tahun 1957 menjadi awal penguasaan pengelolaan penyedia tenaga listrik seluruh tanah air yang ditangani langsung oleh Pemerintah Indonesia. 27 Desember 1957, GEBEO diambil alih oleh Pemerintah Indonesia yang kemudian dikukuhkan lewat Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 1958 j.o. Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1959.

Selanjutnya, di tahun 1961 melalui Peraturan Pemerintah No. 67 dibentuk Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara (BPU-PLN) sebagai wadah kesatuan pimpinan PLN. Sejalan dengan itu, PLN Bandung pun berubah menjadi PLN Exploitasi XI sebagai kesatuan BPU-PLN di Jawa Barat, di luar DKI Jaya dan Tangerang.

Pada tahun 1970-an dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 1972 tentang Perusahaan Umum Listrik Negara yang menyebutkan status PLN menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara. Kemudian, berdasarkan Pengumuman PLN

Exploitas XI No. 05/DIII/Sek/1975 tanggal 14 Juli 1975, PLN Exploitasi XI diubah namanya menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat.

Memasuki era 1900-an, dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 23 Tahun 1994 pada tanggal 16 Juni 1994, Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sejak tanggal 30 Juli 1994.

Untuk memenuhi tuntutan perubahan dan perkembangan kelistrikan yang dari tahun ke tahun cenderung mengalami peningkatan, maka keluarlah Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 28.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001 yang menjadi landasan hukum perubahan nama PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat. Pada akhirnya, dengan mengacu pada Keputusan Direksi PT PLN (Persero) No. 120.K/010/DIR/2001 tanggal 27 Agustus 2002, PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah lagi namanya menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, di mana wilayah kerjanya meliputi Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten, hingga saat ini.

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo PT PLN (Persero)

Sumber: www.pln.co.id

Pengertian Logo:

a. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Warna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang

diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Kuning juga melambangkan semangat yang menyala-nyala yang dimiliki tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

b. Petir atau Kilat

Melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh perusahaan. Selain itu petir pun mengartikan kerja cepat dan tepat para insan PT PLN (Persero) dalam memberikan solusi terbaik bagi para pelanggannya. Warnanya yang merah melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan perusahaan serta keberanian dalam menghadapi tantangan perkembangan jaman.

c. Tiga Gelombang

Memiliki arti gaya rambat energy listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkit, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi pelanggannya. Diberi warna biru untuk menampilkan kesan konstan (sesuatu yang tetap) seperti halnya listrik yang tetap diperlukan dalam kehidupan manusia. Di samping itu biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki insan-insan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggannya.

1.1.3 Visi Dan Misi

VISI

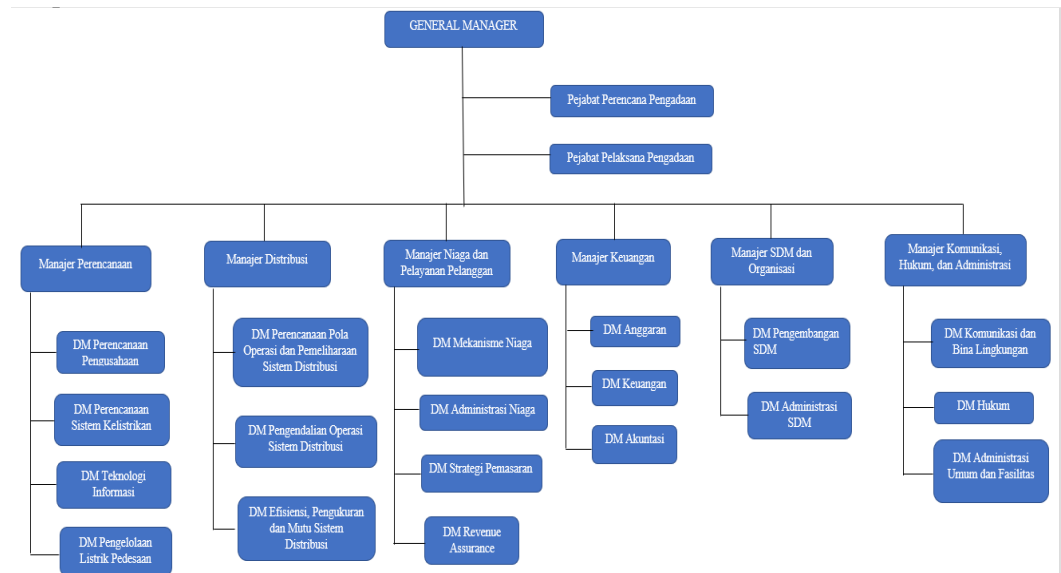
Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada potensi Insani.

MISI

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadi tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

1.1.4 Struktur Organisasi

Dalam sebuah perusahaan struktur organisasi sangatlah penting, karena dari struktur organisasi bisa dapat membedakan antara bidang satu dengan bidang lainnya yang mempunyai fungsinya masing-masing.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber: Data Internal

1.1.5 Uraian Wewenang Jabatan

Dalam struktur organisasi diatas, masing-masing memiliki wewenang jabatan yang berbeda-beda, yaitu:

a. General Manager (GM)

- 1) Mengesahkan transaksi keuangan
- 2) Menetapkan alokasi penggunaan anggaran
- 3) Menerbitkan Surat Keputusan, Edaran, dan Instruksi
- 4) Menandatangani kontrak yang menjadi wewenang *General Manager*
- 5) Mengesahkan rotasi, mutasi, promosi, demosi, *reward*, dan *punishment* pegawai yang menjadi wewenang *General Manager*
- 6) Menetapkan target kinerja Unit

b. Pejabat Perencanaan Pengadaan

Menandatangani untuk memverifikasi dokumen

c. Pejabat Pelaksanaan Pengadaan

- 1) Proses pelaksanaan pengadaan
- 2) Proses negoisasi
- 3) Proses usulan calon pemenang

d. Manajer Perencanaan

- 1) Mengkoordinasikan target kinerja dan NKO Unit Induk dengan PLN Pusat
- 2) Menetapkan sasaran kinerja dan NKO Unit Pelaksanaan dan Sub Unit Pelaksana
- 3) Merencanakan dan memonitoring pelaksanaan Listrik Pedesaan (Lides)
- 4) Merencanakan dan menetapkan perluasan jaringan listrik (perencanaan sistem kelistrikan)
- 5) Merencanakan dan menetapkan sistem IT (infrastruktur, database, dan aplikasi) yang digunakan unit.

e. Manajer Distribusi

- 1) Mengendalikan pelaksanaan RKAP
- 2) Menetapkan standar distribusi
- 3) Menetapkan kebijakan manajemen perbekalan distribusi
- 4) Menetapkan strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem distribusi
- 5) Menandatangani surat perjanjian sesuai bidang tugasnya
- 6) Mewakili perusahaan dalam berhubungan dengan pihak eksternal sesuai bidang tugasnya

f. Manajer Niaga Dan Pelayanan Pelanggan

- 1) Mengendalikan pengoperasian *Contact Center*
- 2) Mengendalikan strategi pemasaran dan pengembangan produk pelayanan termasuk proses bisnis perencatn meter
- 3) Mengendalikan strategi pengendalian piutang

g. Manajer Keuangan

- 1) Mendatangi berkas-berkas pernyataan
- 2) Menetapkan *cash flow* anggaran
- 3) Menetapkan skala prioritas pembayaran

h. Manajer SDM & Organisasi

- 1) Mengendalikan mutasi, rotasi, dan promosi
- 2) Merekomendasikan putusan perkara hubungan industrial

i. Manajer Komunikasi, Hukum, Administrasi

- 1) Mengatur dan mengendalikan kehumasan perusahaan, kemitraan, dan bina lingkungan
- 2) Menyetujui pengadaan barang dan jasa untuk fasilitas kantor dan sarana kerja
- 3) Merekomendasikan kebijakan berkaitan dengan penanganan penyelesaian masalah hukum
- 4) Mengatur dan mengelola sistem administrasi perusahaan
- 5) Mengatur dan mengelola sistem keamanan lingkungan perusahaan
- 6) Mengatur, mengelola, dan mengendalikan penggunaan fasilitas kantor dan sarana kerja
- 7) Mengesahkan standar fasilitas kantor
- 8) Menyetujui proses penyelesaian pekerjaan pihak ketiga melalui aplikasi TI yang berlaku
- 9) Menetapkan RKAP bidang KHA
- 10) Menetapkan strategi dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang timbul baik di dalam maupun diluar perusahaan

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi saat ini setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, peran sumber daya manusia sangat penting. Menurut Budiyanto (2013: 47) bahwa manajemen sumber daya manusia menjadikan manusia dalam suatu organisasi sebagai asset yang harus dirawat, dioptimalkan kemampuan yang dimilikinya dan tetap menjaga komitmen dalam bekerja, hal tersebut akan berpengaruh pada peningkatan daya saing yang unggul. Dalam mencapai targetnya perusahaan harus selalu menggerakkan dan memantau dengan adanya kedisiplinan. Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.” Dengan adanya kedisiplinan maka karyawan akan mengerjakan sesuai dengan prosedur kerjanya. Menurut Edy Sutrisno (2014:151) berkesimpulan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi dan target dapat terealisasi dengan baik.

PT. PLN (Persero) ialah perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini pun merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri.

Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu PT PLN (Persero) terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam penyediaan listrik.

Peneliti memilih PT. PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten karena perusahaan ini merupakan unit PT. PLN yang mempunyai beban kerja yang sangat tinggi. Hal ini dikarenakan unit kantor ini mengurus seluruh pasokan listrik di daerah Jawa Barat

yang merupakan sentra terpadat untuk populasi penduduknya. Oleh karena itu PT PLN selalu berusaha meningkatkan serta mengembangkan program peningkatan prestasi kerja karyawan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat dan dapat memberikan pelayanan yang baik. Namun apabila prestasi kerja karyawan rendah maka kinerja dan produktivitas karyawan pun akan menurun yang dapat berakibat perusahaan tidak dapat mencapai target yang harus dicapai. Namun pada kenyataannya yang terjadi pada PT. PLN

(Persero) Distribusi Jawa Barat kurangnya prestasi kerja berupa mengabaikan tanggung jawab tugas yang dibebankan kepadanya yang seharusnya segera dilaksanakan dengan ketelitian, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik serta kurang tanggung jawab. Sehingga target yang telah ditentukan belum optimal terealisasi.

Berikut data pencapaian target kinerja perusahaan pada tahun 2016 dan tahun 2017 yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

TABEL 1.1
PENCAPAIAN TARGET KINERJA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA
BARAT PADA TAHUN 2016 DAN TAHUN 2017

NO	KPI	SATUAN	BOBOT	TARGET 2016	Realisasi s/d Desember					
					Target	Realisasi	Pencapaian	Nilai	Keterangan	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
I	Perspektif Pelanggan		16					15,16		
1	Rasio Elektrifikasi	↑	%	5	95,0	95,0	96,8	100%	5,0	● Baik
	- Jumlah Pelanggan R & S PLN					12.015.341	12.239.849			
	- Jumlah Rumah Tangga BPS					12.647.727	12.647.863			
2	Penambahan Jumlah Pelanggan	↑	p/g	3	861.363	861.363	619.680	72%	2,2	● Masalah
	- Jumlah Pelanggan 2015					11.941.638,5	11.887.529,0			
	- Jumlah Pelanggan 2016					12.803.001,5	12.507.209,0			
3	Recovery Time	↓	menit	3	72	72,00	53,94	100%	3,0	● Baik
	- Lama waktu recovery					3.176.281,9	1.583.104,0			
	- Jumlah gangguan					44.115,0	29.351,0			
4	Kecepatan Pelayanan Pasang Baru	↓	hari	3	5	5,00	3,20	100%	3,0	● Baik
	- Lama pasang baru tanpa perluasan					3.474.456,9	1.252.561,0			
	- Jumlah pasang baru tanpa perluasan					694.891,4	391.341,0			
5	Implementasi Aplikasi SAIDI-SAIFI	↓	Waktu	2	6	6,0	6,0	100%	2,0	● Baik
II	Perspektif Efektifitas Produk dan Proses		28						22,68	
1	Penjualan Tenaga Listrik									
	a. Penjualan Energi Total	↑	TWh	5	47,50	47,5	46,1	97%	4,9	● Hati-hati
	b. Penjualan Energi Pelanggan Industri	↑	TWh	5	23,2	23,2	22,4	96%	4,8	● Hati-hati
2	Susut Distribusi tanpa I-4	↓	%	8	6,15	6,15	6,12	100%	8,0	● Baik
	- kWh Susut					2.882.666,0	2.753.353,0			
	- Siap Salur					46.871.867,4	44.983.337,0			
3	Gangguan Penyulang per 100 kms	↓	kali/100 kms	5	10,00	10,00	9,40	100%	5,0	● Baik
	- Jumlah total gangguan					4.206,6	4.041,0			
	- Panjang penyulang beroperasi					42.065,8	43.000,0			
4	Rasio Kerusakan Trafo Distribusi	↓	%	5	0,20	0,020	0,002	0%	0,0	● Masalah
	- Jumlah total gangguan					9,5	1,0			
	- Jumlah trafo beroperasi					47.526,7	51.031,0			

NO	KPI	SATUAN	BOBOT	TARGET 2017	Realisasi s/d Desember					
					Target	Realisasi	Pencapaian	Nilai	Keterangan	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
I	Perspektif Pelanggan			16				15,33		
1	Rasio Elektrifikasi	↑	%	5	95,0	95,0	97,0	100%	5,0	● Baik
	- Jumlah Pelanggan R & S PLN					12.015.341	12.300.862			
	- Jumlah Rumah Tangga BPS					12.647.727	12.703.675			
2	Penambahan Jumlah Pelanggan	↑	plg	3	861.363	871	677	78%	2,3	● Masalah
	- Jumlah Pelanggan 2016					12.803.001,5	12.507.209,0			
	- Jumlah Pelanggan 2017					15.785.008,7	15.228.001,0			
3	Recovery Time	↓	menit	3	72	72,00	53,94	100%	3,0	● Baik
	- Lama waktu recovery					3.176.281,9	1.583.104,0			
	- Jumlah gangguan					44.115,0	29.351,0			
4	Kecepatan Pelayanan Pasang Baru	↓	hari	3	5	5,00	3,20	100%	3,0	● Baik
	- Lama pasang baru tanpa perluasan					3.474.456,9	1.252.561,0			
	- Jumlah pasang baru tanpa perluasan					694.891,4	391.341,0			
5	Implementasi Aplikasi SAIDI-SAIFI	↓	Waktu	2	6	6,0	6,0	100%	2,0	● Baik
II	Perspektif Efektivitas Produk dan Proses			28					22,14	
1	Penjualan Tenaga Listrik									
	a. Penjualan Energi Total	↑	TWh	5	47,50	47,5	41,0	86%	4,3	● Masalah
	b. Penjualan Energi Pelanggan Industri	↑	TWh	5	23,2	23,2	22,4	96%	4,8	● Hati-hati
2	Susut Distribusi tanpa I-4	↓	%	8	6,15	6,15	6,12	100%	8,0	● Baik
	- kWh Susut					2.882.666,0	2.753.353,0			
	- Siap Salur					46.871.867,4	44.983.337,0			
3	Gangguan Penyulang per 100 kms	↓	kali/100 kms	5	10,00	10,00	9,61	100%	5,0	● Baik
	- Jumlah total gangguan					4.206,6	4.041,0			
	- Panjang penyulang beroperasi					42.065,8	43.000,0			
4	Rasio Kerusakan Trafo Distribusi	↓	%	5	0,20	0,030	0,003	0%	0,0	● Masalah
	- Jumlah total gangguan					10,5	1,0			
	- Jumlah trafo beroperasi					50.002,5	54.032,0			

Sumber : Data olahan internal perusahaan 2016 dan 2017

Dapat dilihat pada tabel 1.1 target pada penambahan jumlah pelanggan pada tahun 2016 tidak terealisasi dan berada pada kategori masalah. Untuk penjualan tenaga listrik semua pada kategori hati-hati. Dan untuk rasio kerusakan trafo distribusi pada kategori masalah dimana banyaknya kerusakan yang terjadi. Pada tahun 2017 untuk penambahan jumlah pelanggan juga tidak terealisasi dengan baik untuk tahun ini penambahan pelanggan lebih meningkat dikarenakan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten lagi membutuhkan banyak dana, tetapi yang terjadi tidak sesuai harapan karena yang terealisasi jauh dari target yang menyebabkan dalam kategori masalah. Dan untuk penjualan tenaga listrik dalam kategori masalah berbeda dengan pada tahun 2016 yang ada dalam kategori hati-hati. Dan untuk rasio kerusakan trafo distribusi masih sama dengan tahun 2016 yaitu dalam kategori masalah.

Dapat diartikan bahwa pencapaian target kinerja pada tahun 2016 masih banyak yang tidak terealisasi dan pada tahun 2017 pencapaian target sama dengan tahun sebelumnya dimana yang diharapkan jauh dari target yang diinginkan.

Pencapaian target yang tidak terealisasi disebabkan oleh banyak faktor. Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan salah satunya Disiplin Kerja.

Menurut Mangkunegara (2011:67), faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yang merupakan faktor dari disiplin kerja. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dapat dihubungkan dengan disiplin kerja yang baik sedangkan prestasi kerja rendah dapat disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka diharapkan makin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Pada dasarnya banyak dimensi yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Menurut Bejo Siswanto (2010:291) berpendapat bahwa ada 5 dimensi yaitu: Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dan Etika kerja. Salah satu dari dimensi tersebut memperlihatkan fenomena yang ada yaitu sering terjadinya keterlambatan karyawan pada tahun 2016 dan tahun 2017 terdapat banyak karyawan yang datang terlambat. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

TABEL 1.2

KETERLAMBATAN KARYAWAN PADA TAHUN 2016 DAN TAHUN 2017

Bulan	Total Keseluruhan Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat Pada Tahun 2016	Persentase Keterlambatan (%)	Jumlah Karyawan Yang Datang Terlambat Pada Tahun 2017	Persentase Keterlambatan (%)	Turun/ Naik
Januari	259 karyawan	113 karyawan	43%	162 karyawan	62%	Naik
Februari	259 karyawan	113 karyawan	43%	157 karyawan	60%	Naik
Maret	259 karyawan	114 karyawan	44%	163 karyawan	63%	Naik
April	259 karyawan	120 karyawan	46%	154 karyawan	59%	Naik
Mei	259 karyawan	119 karyawan	46%	173 karyawan	67%	Naik
Juni	259 karyawan	122 karyawan	47%	174 karyawan	68%	Naik
Juli	259 karyawan	106 karyawan	41%	175 karyawan	69%	Naik
Agustus	259 karyawan	139 karyawan	54%	181 karyawan	70%	Naik
September	259 karyawan	138 karyawan	53%	183 karyawan	71%	Naik
Oktober	259 karyawan	148 karyawan	57%	196 karyawan	75%	Naik
November	259 karyawan	148 karyawan	57%	193 karyawan	74%	Naik
Desember	259 karyawan	113 karyawan	43%	186 karyawan	72%	Naik

Sumber : Data olahan internal perusahaan

Dapat dilihat dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan yang datang terlambat setiap bulannya rata-rata meningkat. Pada tahun 2016 karyawan yang datang terlambat sangat tinggi yaitu pada bulan Oktober dan November. Pada tahun 2017 karyawan yang datang terlambat lebih meningkat dari tahun 2016 dan itu terjadi setiap bulannya. Banyaknya karyawan yang datang terlambat pada tahun 2017 sebanyak 196 karyawan pada bulan Oktober.

Menurut hasil wawancara peneliti pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten banyaknya karyawan yang terlambat terjadi karena kurangnya pengawasan, tidak adanya teguran dari pimpinan, adanya tidak keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Dan keterlambatan juga terjadi disebabkan sistem absensi yang harus datang tepat waktu dan banyaknya karyawan datang yang terlambat hanya berbeda 1 detik sehingga sudah dianggap datang terlambat. Padahal PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten tidak ada lembur maka tidak adanya toleransi yang diberikan dari perusahaan untuk karyawan yang datang terlambat. Dan tidak adanya pengaruh terhadap penggajian karyawan hanya saja pembagian bonus yang berbeda diberikan kepada karyawan yang datang dengan tepat waktu. Keterlambatan dicek setiap 6 bulan sekali. Dan disiplin karyawan tidak dilihat hanya dari data absensi, PT PLN (Persero) setiap hari Senin melakukan COC (apel) apabila tidak mengikuti sebanyak 3x dapat teguran tertulis.

Selain itu hasil wawancara peneliti pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang menyebabkan target tidak terealisasi dengan baik dilihat dari tingkat kedisiplinan yaitu kurangnya ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dengan tidak memperhatikan risiko yang akan terjadi seperti dalam menginput data, atau memperbaiki listrik saat gangguan yang sedang terjadi.

Dan untuk hasil wawancara mengenai pedoman dalam etika kerja bahwa PT PLN (Persero) Disribusi Jawa Barat yaitu SIPP (Saling Percaya, Integritas, Peduli, Pembelajar) dan masalah yang sering terjadi yaitu dalam pedoman perilaku Peduli seperti dengan adanya diskriminatif sesama karyawan yang menyebabkan kurangnya harmonis sesama karyawan kondisi seperti itu membuat kerjasama dalam team terganggu yang pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan dan pada pedoman perilaku Pembelajar seringkali karyawan selalu mengulang kesalahan yang sama seperti salah menginput data karena ketidak telitian, datang tidak tepat waktu, dan salah dalam

memperbaiki kerusakan listrik sehingga gangguan seperti sering terjadinya mati lampu.

Adapun upaya yang dilakukan manajemen PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten untuk kondisi karyawan yang tidak disiplin yaitu dengan gathering pergi ke suatu tempat dan menanyakan ke setiap karyawan apa yang menyebabkan tidak disiplin, mengurangi bonus, teguran dan memberikan masukan supaya rajin, dan untuk izin harus ada bukti/surat.

Menurut penelitian Risyah Rahayu (2014) menyatakan bahwa ketaatan dan kepatuhan karyawan sebagai realisasi dari disiplin kerja dalam melaksanakan tugas akan berdampak kepada kepastian hasil kerjanya. Proses pelaksanaan program kerja sebagai realisasi untuk mencapai tujuan perusahaan harus dilakukan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dalam hal ini, semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat prestasi kerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya baik, maka prestasi kerja karyawan tersebut cenderung baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, cenderung rendah pula.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam mencapai prestasi kerja yang baik. Hal ini telah dibuktikan oleh Azar Sariah yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT Multimas Nabati”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
- b. Bagaimana prestasi kerja karyawan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja karyawan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

1.5 Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Aspek Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia tentang teori disiplin kerja dan teori prestasi kerja.
- b. Aspek Praktis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja sehingga perusahaan lebih baik kedepannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan yang terdapat pada penelitian ini, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori secara relevan terkait penelitian yang dilakukan serta variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar/rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan akhir yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran dari penulis yang diharapkan dapat berguna bagi pembaca.