

## **PERSEPSI TERHADAP FUNGSI MANAJEMEN DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN D.I. YOGYAKARTA**

**Ajeng Mustika Sari, Prasetyo Budi Widodo**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto SH Tembalang Semarang 50275

ajengmustika94@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap fungsi manajemen dengan disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. Disiplin kerja merupakan kecenderungan berperilaku karyawan dalam menaati waktu kerja, kehadiran dan tanggung jawabnya serta mematuhi peraturan, baik peraturan perusahaan maupun norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Persepsi terhadap fungsi manajemen dapat didefinisikan sebagai penilaian masing-masing karyawan terhadap fungsi manajemen yang dilakukan melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dengan informasi yang diterimanya sehingga memengaruhi karyawan dalam bersikap dan berperilaku di lingkungan kerja. Penelitian dilakukan kepada 81 karyawan dengan menggunakan skala psikologis berdasarkan variabel-variabel penelitian. Skala Disiplin Kerja (36 aitem;  $\alpha = 0,928$ ) dan Skala Persepsi terhadap Fungsi Manajemen (43 aitem;  $\alpha = 0,946$ ). Teknik sampling yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap fungsi manajemen dengan disiplin kerja karyawan ( $r_{xy} = 0,343$ ;  $p = 0,001$ ). Semakin positif persepsi terhadap fungsi manajemen maka semakin tinggi disiplin kerja, semakin negatif persepsi terhadap fungsi manajemen maka semakin rendah disiplin kerja. Persepsi terhadap fungsi manajemen memberikan sumbangan efektif sebesar 11,8% pada disiplin kerja dan sisanya 88,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci:** disiplin kerja, persepsi terhadap fungsi manajemen, karyawan

### **Abstract**

This study aims to determine the relationship between perception management functions with employee discipline of PT PLN (Persero) Distribution Central Java and Yogyakarta. Employee discipline is a tendency to behave in keeping the working time, presence and responsibility and abide by the rules, both company regulations and social norms prevailing in the working environment to achieve its goals. Perceptions of management functions can be defined as an assessment of each employee to the management functions performed through planning, organizing, actuating, and controlling over the information it receives to affect employees in attitude and behavior in the workplace. The study was conducted on 81 employees using two psychological scales: the Employee Discipline Scale (36 items;  $\alpha = .928$ ) and the Perceived Management Function Scale (43 items;  $\alpha = .946$ ). The simple random sampling technique was used in the study. The results showed that there was a significantly positive relationship between perceptions of management functions with employee discipline ( $r_{xy} = .343$ ;  $p = .001$ ). Perceptions of management functions are increasingly positive caused the higher employee discipline, perceptions of management functions increasingly negative then the lower employee discipline. Perceptions of management functions provide effective contribution of 11.8% on the employee discipline and the remaining 88.2% is influenced by other factors.

**Keywords:** employee discipline, perception of management functions, employees

## **PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan pada dasarnya didirikan dengan harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Perusahaan menginginkan tercapainya tujuan-tujuan perusahaan dan produktivitas yang tinggi di bidang kerjanya. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan kemampuan optimalnya dalam mencapai produktivitas yang diinginkan oleh perusahaan.

Kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para karyawan yang kurang disiplin (Muhaimin, 2004). Kedisiplinan dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran sendiri merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugas dengan baik, bukan atas paksaan (Hasibuan, 2014).

PT PLN (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang kelistrikan yang melayani masyarakat di seluruh Nusantara, memiliki tekad untuk memberikan pelayanan jasa ketenagalistrikan yang terbaik untuk masyarakat Indonesia (pln.co.id, 2011). Tekad yang dipegang teguh oleh PT PLN (Persero) dalam memberikan pelayanan listrik yang terbaik untuk masyarakat tentunya perlu diimbangi dengan tingkat kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya untuk mencapai tekad tersebut adalah dengan disiplin kerja karyawan yang baik. PT PLN (Persero) berpedoman pada visi yaitu Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani, sehingga seluruh karyawan memiliki kewajiban untuk berperilaku kearah pencapaian visi tersebut.

Semakin berkembangnya perusahaan listrik milik swasta menjadi ancaman tersendiri bagi PT PLN (Persero). Disiplin kerja dapat menjadi sarana PT PLN (Persero) dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Karyawan mengerjakan tugas yang harus dikerjakan dengan menaati seluruh aturan yang disusun untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja ini ditunjukkan dengan karyawan menaati waktu kerja yang berlaku dan mengerjakan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab serta sesuai dengan aturan sehingga PT PLN (Persero) dapat mencapai tujuannya.

Disiplin diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005). Selanjutnya Sinambela (2012) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Komponen disiplin kerja berdasarkan pendapat Hasibuan, Rivai dan Sinambela yaitu kehadiran, ketepatan waktu kerja, ketaatan pada aturan kerja dan tanggung jawab, dan kepatuhan pada peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja.

Saydam (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh besar kecilnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan untuk memberikan efek jera, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, serta terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.

Sedangkan Hasibuan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Beberapa faktor diatas secara tidak langsung termasuk dalam aktivitas-aktivitas dalam fungsi kepemimpinan. Teladan pimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan ketika seorang atasan melaksanakan fungsinya dalam proses manajemen. Hal ini sesuai dengan Ismaniar (2015) bahwa salah satu fungsi kepemimpinan yaitu sebagai top manajer memiliki tugas melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Terry (dalam Rusdiana, 2014) fungsi manajemen merupakan aktivitas pelaksanaan manajemen yang dilakukan oleh manajer. Fungsi manajemen ini memiliki karakteristik tugas yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian, sedangkan Robbins dan Coulter (2007) mengatakan bahwa fungsi manajemen meliputi akifitas merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*) dan mengendalikan (*controlling*) akifitas bisnis dari suatu organisasi/perusahaan. Banyak ahli yang juga merumuskan fungsi-fungsi manajemen secara berbeda, tetapi secara umum prinsipnya sama. Seperti yang diungkapkan oleh Stoner (dalam handoko, 2008) bahwa fungsi manajemen merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kegiatan kerja yang dilakukan melalui fungsi manajemen dapat dipersepsikan oleh karyawan karena kegiatan tersebut bersentuhan langsung dengan karyawan.

Aktivitas fungsi manajemen dipersepsikan oleh karyawan sehingga akan mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja salah satunya adalah disiplin kerja karyawan tersebut. Persepsi menurut Irwanto (2002) merupakan proses diterimanya rangsang (objek, kualitas, hubungan antargejala, maupun peristiwa) sampai rangsang itu disadari dan dimengerti. Karyawan dalam mempersepsikan fungsi manajemen dapat memberikan persepsi positif atau persepsi negatif, sehingga akan mempengaruhi kesadaran karyawan dalam bekerja. Persepsi individu terhadap objek persepsi dipengaruhi oleh pengalaman individu sebelumnya sehingga penilaian masing-masing individu memungkinkan adanya perbedaan dan mempengaruhi sikap serta perilakunya (Schiffman, 2008).

Persepsi terhadap fungsi manajemen dapat didefinisikan sebagai penilaian masing-masing karyawan terhadap fungsi manajemen yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui informasi yang diterima sehingga mempengaruhi karyawan dalam bersikap dan berperilaku di lingkungan kerja. Aspek-aspek persepsi terhadap fungsi manajemen merupakan penggabungan aspek persepsi dengan karakteristik fungsi manajemen yaitu aspek kognisi dan afeksi dengan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian.

Persepsi terhadap fungsi manajemen masing-masing karyawan sebagai individu akan berbeda, bergantung pada pengetahuan dan perasaan yang dimiliki terhadap fungsi manajemen tersebut. Ketika karyawan dapat mempersepsikan fungsi manajemen ini sebagai sesuatu yang positif maka diprediksikan karyawan akan menunjukkan perilaku yang disiplin di lingkungan kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap fungsi manajemen dengan disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta.

## **METODE**

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 180 karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. Penelitian dilakukan terhadap sampel populasi dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 karyawan berdasarkan teori Roscoe yang menyatakan bahwa sampel penelitian berjumlah 30 hingga 500 orang. Pengumpulan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala psikologis yaitu skala disiplin kerja dan skala persepsi terhadap fungsi manajemen yang dibagikan kepada sampel penelitian. Skala disiplin kerja terdiri dari 36 aitem dan skala persepsi terhadap fungsi manajemen terdiri dari 43 aitem. Masing-masing skala memiliki aitem-aitem yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis data menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap fungsi manajemen dengan disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta ( $r_{xy} = 0,343$ ;  $p = 0,001$ ). Koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap fungsi manajemen dengan disiplin kerja karyawan. Nilai positif pada koefisien korelasi mengartikan bahwa semakin positif persepsi terhadap fungsi manajemen maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap fungsi manajemen maka semakin rendah disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap fungsi manajemen dengan disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta dapat diterima.

Kategori disiplin kerja berdasarkan hasil penelitian menunjukkan sebagian besar karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta berada pada kategori tinggi sebanyak 81.48% karyawan. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kesiapan karyawan untuk mewujudkan perilaku disiplin dipengaruhi oleh persepsi yang positif terhadap perusahaan (Mansor, Kirmani, Tat, & Mohamed, 2012).

Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terjadi dalam hubungan karyawan dengan perusahaan seperti tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Beberapa faktor tersebut terangkum dalam fungsi manajemen yang diterapkan di perusahaan sehingga dapat dipersepsikan oleh karyawan dan membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Fungsi manajemen yang menurut Terry (dalam Rusdiana, 2014) ialah *Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*. Kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian ini dapat diartikan sebagai proses sistematis yang dilakukan atasan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Selama pelaksanaan fungsi manajemen, karyawan akan memunculkan harapan-harapan pribadinya terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan. Sesuai atau tidaknya harapan karyawan dengan perusahaan akan tercermin melalui persepsi karyawan terhadap fungsi manajemen sehingga akan membentuk kinerja yang diharapkan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Kalkavan dan Katrinli (2014) yang menyatakan bahwa performa optimal karyawan dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap tanggung jawabnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pelaksanaan fungsi perencanaan tercermin melalui perumusan visi dan rencana-rencana kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan. Rencana ini menjadi acuan utama dalam penyelesaian tugas karyawan sehingga karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta tertib menaati aturan untuk bekerja efektif dan efisien baik dalam penggunaan waktu kerja. Sedangkan fungsi pengorganisasian tercermin melalui alur koordinasi yang memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan bersedia untuk menaati prosedur kerja yang berlaku di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta.

Kegiatan pergerakan diwujudkan dengan pemberian kompensasi atau penghargaan yang sesuai serta jaminan kesehatan dan kesejahteraan keluarga karyawan. Hal ini membuat karyawan merasa kesejahteraannya terjamin sehingga karyawan memberikan kualitas kerja yang baik kepada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. Fungsi pengendalian dalam fungsi manajemen dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap hasil kerja karyawan seperti mengoreksi, memberi kritik, memberikan tindakan untuk perbaikan atas hasil kerja karyawan sehingga karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta lebih bersungguh-sungguh serta memperhatikan tata cara penyelesaian tugas yang diberikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan kategori persepsi terhadap fungsi manajemen seluruh karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta yang menjadi sampel penelitian berada pada kategori positif. persepsi terhadap fungsi manajemen memberikan sumbangan efektif sebesar 11.8% kepada disiplin kerja PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta. Keadaan ini menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta sebesar 11.8% dipengaruhi oleh persepsi terhadap fungsi manajemen dan sisanya 88.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap fungsi manajemen dengan disiplin kerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta ( $r_{xy} = 0,343$ ;  $p = 0,001$ ). Semakin positif persepsi terhadap fungsi manajemen maka semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Demikian pula sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap fungsi manajemen maka semakin rendah

disiplin kerja karyawan. Persepsi terhadap fungsi manajemen memberikan sumbangan efektif sebesar 11,8% pada disiplin kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Handoko, H. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwanto. (2002). *Psikologi umum*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Ismaniar, H. (2015). *Manajemen unit kerja*. Yogyakarta. Deepublish.
- Kalkavan, S., & Katrinli, A. (2014). The Effects of managerial coaching behaviors on the employees' perception of job satisfaction, organisational commitment, and job performance: case study on insurance industry in turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150, 1137 – 1147.
- Mansor, A., Kirmani, S. S., Tat, H. H., & Mohamed, A. (2012). Harnessing positivity at workplace from perception to action. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 40, 557 – 564.
- Muhaimin. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan operator shawing computer bagian produksi pada pt. primarindo asia infrastruktur tbk di bandung. *Jurnal Psyche Psikologi Binadarma*, 1(1).
- PT PLN (Persero) electricity for a better life (2011). Pedomam perilaku. Diakses dari <http://www.pln.co.id/?p=2944>, pada 25 Juni 2015.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. & Coulter. (2007). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Rusdiana, A. (2014). *Asas-asas manajemen berwawasan global*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djambaran
- Schiffman, L. G. (2008). *Perilaku konsumen edisi 7*. Jakarta: Indeks.
- Sinambela, L. (2012). *Kinerja pegawai: Teori, pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.