

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah PT PLN (Persero)

Perusahaan Listrik Negara (PLN) atau nama resminya adalah PT. PLN (Persero) adalah sebuah perusahaan BUMN yang bergerak pada aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Dalam perkembangannya sejarah PT. PLN (Persero) dibagi ke dalam tiga tahapan, pertama yaitu Perusahaan Listrik Zaman Hindia Belanda, kedua Perusahaan Listrik Zaman Jepang, dan terakhir yang ketiga Perusahaan Listrik Zaman Kemerdekaan sampai sekarang.

Pada tahun 1957 merupakan titik tolak dan awal dari penguasaan dan pengelolaan segala hal mengenai kelistrikan di seluruh sudut wilayah Indonesia dikuasai sepenuhnya oleh Pemerintahan Republik Indonesia, karena pada tahun 1957 juga dimulai proses nasionalisasi perusahaan-perusahaan asing yang ada di Indonesia. Maka pada tanggal 17 Desember 1957 Gemeenschappelijk Electrisch Bedrijf Bandoeng en Omsstraken (disingkat GEBEO) diambil alih sepenuhnya oleh Pemerintah Indonesia yang dikukuhkan dengan Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 1958 juga Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 1959 tentang penentuan dibentuknya NO. 86 tahun 1958 juga PP No. 18 tahun 1959 yang berisi tentang dibentuknya Perusahaan Listrik dan Gas milik Belanda. Tepat pada tahun 1961 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 67 dibentuk Badan Pimpinan Umum PLN (disingkat BPU-PLN) sebagai wadah kesatuan PLN. Kemudian istilah PLN Bandung berganti dengan PLN Eksploitasi XI di seluruh Jawa Barat terkecuali DKI Jaya dan Tangerang. Kemudian PLN mengadakan reorganisasi menyangkut nama, tugas, dan juga wilayah kerja yang berada di daerah – daerah, lalu berdasarkan pengumuman yang dikeluarkan oleh Pemerintah PLN Eksploitasi XI berganti nama menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat. Pada era 90-an tepatnya tanggal 16 Juni 1994 Pemerintah mengeluarkan Peraturan No. 23 tahun 1994 bahwa Perusahaan Umum Listrik Negara Distribusi Jawa Barat diubah lagi namanya menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat, sejak 30 Juni 1994 sesuai dengan akta pendirian.

Setelah Banten mendirikan provinsi sendiri, maka berubah nama lagi menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Hingga saat ini PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat memiliki 16 area, salah satunya adalah PT PLN (Persero) Area Bandung yang berada di jalan Soekarno Hatta, Bandung.

1.1.2 Visi, Misi dan Moto PT PLN (Persero)

Visi PT PLN (Persero)

“Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani .”

Misi PT PLN (Persero)

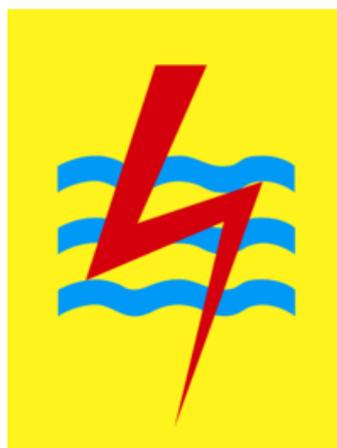
- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan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

Moto PT PLN (Persero)

“Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik.”

1.1.3 Logo PT PLN (Persero)

Berikut merupakan gambar dari logo PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung.



Gambar 1.1 Logo PT PLN (PERSERO)

Sumber : PT PLN (Persero) Area Bandung

Makna dari logo :

a. Bidang Persegi Panjang Vertikal

Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PT PLN (Persero) merupakan wadah atau organisasi yang terorganisasi dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan, seperti yang diharapkan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat.

b. Petir dan 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 di 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 energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang seiring sejalan dengan kerja keras para insan PT PLN (Persero) guna memberikan layanan terbaik bagi para pelanggannya.

1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut merupakan susunan dari struktur organisasi PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT PLN (Persero) APJ Bandung

Sumber : PT PLN (Persero) Area Bandung

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan satu satunya Badan Usaha Milik Negara yang fokus bergerak di bidang kelistrikan di Indonesia, dimana memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumennya agar masyarakat Indonesia merasa puas. Untuk mewujudkan hal itu PLN memerlukan tata kelola perusahaan yang baik. PLN tentunya menyadari bahwa penetapan tata kelola perusahaan yang baik bukan sekedar pemenuhan kewajiban semata melainkan sudah menjadi kebutuhan untuk perusahaan menjaga pertumbuhan, kepercayaan masyarakat, dan juga menghadapi era globalisasi dimana persaingan antar perusahaan semakin kuat, oleh karena itu PLN selalu berusaha untuk membangun sistem yang baik.

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen – elemen lain seperti modal dan teknologi, manusia tersebutlah yang dapat mengendalikan sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan akal. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan, berapapun modal yang dimiliki dan secanggih apapun teknologi yang digunakan jika tanpa sumber daya manusia yang berkompeten maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:4) manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu yang berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi yang berujuan untuk menentukan dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Manajemaen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan juga memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja sesama karyawan, kesehatan, keamanan dan perhatian akan keadilan Dessler (2000) dalam Litjan (2016:67). Manajemen sumber daya manusia yang baik akan mendorong kinerja perusahaan yang lebih baik.

Bagi sebuah perusahaan kinerja merupakan hasil dari kegiatan – kegiatan kerjasama yang dibebankan kepada karyawan dalam rangka mencapai dan mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja berasal dari kata *actual perfomance* yang dapat diartikan sebagai prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Lijan Poltak Sinambela, dkk, (2012) mengemukakan pendapat

bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian – keahlian tertentu. Kinerja karyawan ini sangatlah penting, karena dengan kinerja ini perusahaan dapat mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Namun perlu dipahami bahwa kinerja bukan hanya sekedar hasil dari pekerjaan yang telah dibebankan melainkan mencakup bagaimana proses seorang karyawan melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan/pekerja, sebuah proses manajemen suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan juga dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan oleh suatu organisasi tersebut.

Pencapaian kinerja karyawan pada akhirnya akan menentukan kinerja pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan bapak Didin Ruhudin selaku Asisten Manajer Perencanaan dan Evaluasi yang telah dilakukan secara langsung oleh peneliti, PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung membagi indikator penilaian kinerja karyawan menjadi beberapa kriteria yaitu perspektif pelanggan, perspektif efektivitas produk dan proses, perspektif sumber daya manusia, perspektif keuangan pasar, dan kepemimpinan. Kinerja PT PLN (Persero) Area Bandung 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1.

TABEL 1.1 NILAI KINERJA ORGANISASI

No	KPI	2016		2017		2018 (Semester1)	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Perspektif Pelanggan	16	14,66 (91,6%)	13	13 (100%)	24	22,79 (94,9%)
2.	Perspektif Efektivitas Produk & Proses	28	27,10 (96,78%)	24	23,62 (98,41)	6	5,76 (96%)
3.	Perspektif SDM	13	12,95 (99,61%)	9	9 (100%)	9	8,9 (98,8%)

(Bersambung)

Tabel 1.1 (Sambungan)

No	KPI	2016		2017		2018 (Semester1)	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
4.	Perspektif Keuangan Pasar	31	29,82 (96,19%)	42	39,71 (94,5%)	42	34,84 (82,9%)
5.	Kepemimpinan	12	11,80 (98,3%)	12	11,90 (99,1%)	19	17,91 (94,3%)
	Total %	100	96,33	100	97,23	100	90.2

Sumber : Data Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung)

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa target kinerja yang ditetapkan oleh PT PLN (Persero) Area Bandung mengalami penyesuaian dengan strategi-strategi perusahaan. Pada penilaian kinerja perspektif pelanggan mengalami penurunan dari tahun 2016 target 16 dengan realisasi 14,66 (91,6%) menurun di tahun 2017 menjadi target 13 dengan realisasi 13 (100%) dan mengalami kenaikan di tahun 2018 menjadi 24 dengan realisasi 22,79 (94,9%).

Pada penilaian kinerja perspektif efektivitas produk dan proses mengalami penurunan dari tahun ke tahun, pada tahun 2016 target 28 dengan realisasi 27,10 (96,78%) mengalami penurunan di tahun 2017 menjadi 24 dengan realisasi 23,62 (96,41%) dan kembali mengalami penurunan di tahun 2018 menjadi 6 dengan realisasi 5,76 (96%).

Pada penilaian kinerja perspektif SDM mengalami penurunan dari tahun 2016 target 13 dengan realisasi 12,95 (99,61%) mengalami penurunan target di tahun 2017 menjadi 9 dengan realisasi sesuai dengan target yaitu 9 (100%) pada tahun 2018 target tidak mengalami penurunan maupun kenaikan tetapi realisasinya mengalami penurunan menjadi 8,9 (98,8%).

Untuk penilaian kinerja perspektif keuangan pasar mengalami kenaikan dari tahun 2016 target 31 dengan realisasi 29,82 (96,19%) naik di tahun 2017 menjadi target 42 dengan realisasi 39,71 (94,5%) dan tidak mengalami perubahan target di

tahun 2018 yaitu target 42 namun mengalami penurunan pada realisasi menjadi 34,84 (82,9%).

Pada penilaian kinerja perspektif kepemimpinan dari tahun 2016 dengan target 12 dan realisasi 11,80 (98,3%) tidak mengalami perubahan pada target di tahun 2017 yaitu tetap 12 namun mengalami kenaikan realisasi menjadi 11,90 (99,1%) pada tahun 2018 mengalami kenaikan target menjadi 19 dan juga diiringi dengan kenaikan realitas menjadi 17,91 (94,3%).

Dari keseluruhan indikator pencapaian kinerja setiap tahunnya belum dapat tercapai dengan baik. Dari target 100% kinerja pada tahun 2016 hanya tercapai 96,33%. Pada tahun 2017 dari target 100% tercapai 97,23% mengalami kenaikan pencapaian kinerja dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2018 semester 1 dengan target 100% tercapai 90,2%. PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung melakukan penyesuaian target-target kinerja perusahaan dengan strategi organisasi yang di tempuh oleh perusahaan.

Kesuksesan dan perkembangan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar tingkat kinerja individu pelaku perusahaan dalam hal ini karyawan. Jika karyawan pada perusahaan tersebut mampu bekerja keras, memiliki tingkat loyalitas tinggi, bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya dan juga memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi pada akhirnya akan menghasilkan tingkat kinerja yang optimal sehingga memberikan dampak – dampak positif terhadap kesuksesan dan juga perkembangan perusahaan tersebut. Namun pada kenyataannya pada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung masih terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diindikasikan belum dapat tercapainya target – target yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Didin Ruhidin selaku Asisten Manajer Perencanaan dan Evaluasi PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung yang dilaksanakan pada tanggal 24 Agustus 2018 pukul 13.00 diketahui bahwa masih terdapat masalah mengenai kedisiplinan, terdapat beberapa karyawan yang masih menyepelekan kedisiplinan. Misalnya dalam hal kehadiran, beberapa karyawan datang ke kantor dengan tidak tepat waktu dengan alasan yang tidak dapat dipastikan, dan beranggapan bahwa jika datang terlambat beberapa menit saja merupakan hal yang wajar dan dapat dimaklumi, padahal jika terlambat satu menit saja itu menunjukkan tingkat kedisiplinan dari karyawan tersebut kurang. Kemudian

penulis melakukan wawancara dengan karyawan dan menurut karyawan tersebut mereka beralasan sudah berusaha untuk hadir tepat waktu bahkan sebelum jam masuk kantor tetapi mengalami banyak kendala seperti macet dan lain - lain ataupun ada juga beberapa karyawan yang melakukan tugas diluar kantor atau tugas lapangan yang membuat mereka harus datang lebih terlambat dibandingkan dengan karyawan yang lainnya.

Dapat dilihat pada tabel 1.1 data nilai kinerja PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung masih terdapat beberapa penilaian kinerja dari berbagai perspektif yang belum bisa mencapai target yang ditentukan. Pada tahun – tahun sebelumnya yaitu tahun 2016, 2017 masih terdapat beberapa target yang belum tercapai dan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung melakukan penyesuaian pada target, baik diturunkan maupun dinaikan dengan harapan karyawan dapat mencapai atau bahkan melampaui target yang ditentukan. Dari data tersebut penulis dapat dilihat bahwa kinerja pada PT PLN (Persero) Area Bandung belum memiliki kinerja yang maksimal.

Masalah belum bisa tercapainya target kinerja tersebut dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, salah satunya adalah faktor kedisiplinan karyawan. Robbins (2015:121) berpendapat bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, inisiatif, motivasi, kehandalan, kuantitas pekerjaan dan disiplin kerja. Menurut Heidjrachman dan Husnan (dalam Litjan 2016:333) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap hormat karyawan terhadap peraturan, kebijakan dan ketetapan perusahaan yang menyebabkan karyawan tersebut dengan sukarela menyesuaikan diri pada peraturan, kebijakan dan ketetapan perusahaan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi serta penuh tanggung jawab dalam setiap pekerjaan. Meningkatkan kinerja karyawan perlu didukung dengan peningkatan disiplin kerja karyawan. Penerapan disiplin kerja ditunjukkan dengan berbagai macam cara salah satunya dengan mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja. PT PLN Area Pelayanan Jaringan Bandung telah menetapkan peraturan – peraturan seperti rapi dalam hal

berpakaian, melaksanakan standar kerja yang telah ditetapkan dengan baik, tidak mangkir dalam bekerja, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan dan tata tertib dalam masuk kerja pada pukul 08.30 WIB – 17.30 WIB, dengan waktu istirahat selama 1 jam dari pukul 12.00 WIB sampai dengan pukul 13.00 WIB. Namun masih banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan – peraturan tentang kedisiplinan dalam bekerja tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung berikut penulis sajikan data kedisiplinan bulan April, Mei, Juni, Juli dan bulan Agustus tahun 2018.

TABEL 1.2 TINGKAT KEDISIPLINAN KARYAWAN TAHUN 2018

Keterangan	Bulan									
	April		Mei		Juni		Juli		Agustus	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Karyawan Tepat Waktu	26	15%	16	9%	24	14%	22	13%	39	23%
Karyawan Terlambat	150	85%	160	91%	146	86%	146	87%	128	77%
Total Karyawan	176		174		170		168		167	

Sumber : Data Sumber Daya Manusia PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa karyawan yang datang tepat waktu atau tidak terlambat pada bulan April sebanyak 26 orang atau 15% dan karyawan yang datang terlambat yaitu sebanyak 150 orang atau 85% dari total karyawan sebanyak 176 orang.

Pada bulan Mei tingkat persentase karyawan yang datang tepat waktu menurun, karyawan yang datang tepat waktu yaitu sebanyak 16 orang atau 9% saja, sedangkan jumlah karyawan yang datang terlambat cukup tinggi yaitu 160 orang atau 91% dari dengan jumlah karyawan sebanyak 174 orang.

Jumlah karyawan yang datang tepat waktu pada bulan Juni adalah sebanyak 24 orang atau 14% jumlah ini meningkat dari bulan sebelumnya, dan jumlah karyawan yang datang terlambat menurun menjadi sebanyak 146 orang atau 86% dari jumlah karyawan 170 orang.

Untuk bulan Juli jumlah karyawan yang datang tepat waktu kembali menurun menjadi 22 orang atau 13% diikuti dengan meningkatnya jumlah karyawan yang datang terlambat yaitu sebanyak 146 orang atau 87% dengan jumlah karyawan 168 orang.

Pada bulan Agustus jumlah karyawan yang datang tepat waktu yaitu sebanyak 39 orang atau 23%, pada bulan Agustus ini mengalami kenaikan jumlah karyawan yang datang tepat waktu dan diikuti dengan menurunnya jumlah karyawan yang datang terlambat menjadi 128 orang atau 77% dengan jumlah karyawan sebanyak 167 orang.

Dari data pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung mengalami kenaikan dan juga penurunan. Karyawan – karyawan tersebut tidak memberikan keterangan pada saat datang terlambat hal ini berdampak pada kinerjanya sendiri. Susiarto dan Ahmidi yang dikutip oleh Setiawan (2013) berpendapat bahwa disiplin kerja karyawan adalah bagian dari faktor penunjang kinerja dan menurut pendapat Prasetyo yang dikutip oleh Setiawan (2013) menyatakan bahwa faktor penentu efektivitas dari kinerja adalah disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika tingkat kedisiplinan karyawan meningkat maka nilai kerja organisasi juga akan meningkat, dan juga sebaliknya jika tingkat kedisiplinan karyawan menurun maka nilai kerja organisasi juga akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Didin Ruhidin selaku Asisten Manajer Perencanaan dan Evaluasi PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung dan berdasarkan data nilai kinerja organisasi juga data tingkat kedisiplinan karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung dan sejalan dengan pendapat Prasetyo yang dikutip oleh Setiawan (2013) menyatakan bahwa faktor penentu efektivitas dari kinerja adalah disiplin kerja. Maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam apakah disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja dengan mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung .”**

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas maka di dalam penelitian ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a) Bagaimana disiplin karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung ?
- b) Bagaimana kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung ?
- c) Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung.
- c) Untuk menjelaskan besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Dengan hasil dari penelitian ini penulis berharap dapat turut menambah wawasan dan turut memberikan sumbangan ilmu, khususnya di bidang ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal disiplin dan kinerja karyawan.

1.5.2 Aspek Praktis

Dengan penelitian ini penulis berharap memberikan informasi kepada PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan masukan dan juga dijadikan pertimbangan untuk kedepannya dalam pengembangan disiplin kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk membantu mempermudah pembaca untuk memahami materi dari penelitian ini dan juga untuk memberikan gambaran mengenai penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan penjelasan – penjelasan umum mengenai isi dari penelitian diantaranya yaitu objek penelitian, latar belakang dari penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil kajian mengenai kepustakaan terkait dengan topik pembahasan penelitian dan juga variabel penelitian yang digunakan bagi dasar penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis, yang diantaranya meliputi rangkuman teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan ruang lingkup penelitian. Teori yang digunakan oleh penulis yaitu teori sumber daya manusia, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan variabel operasional, tahapan penelitian populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian analisis data, dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian dan saran untuk PT PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan Bandung.