

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Umum Objek Penelitian

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 *Gemeenschappelijk Electriciteit Bedrijf Voor Bandoeng* (GEBEO), setelah kekuasaan penjajahan beralih ke tangan Pemerintah Jepang, di antara rentah 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, pada tanggal 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 Exploitasi 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 1990-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/2002 tanggal 27 Agustus 2002, PT PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Barat berubah lagi namanya menjadi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, di mana wilayah kerjanya meliputi Propinsi Jawa Barat dan Propinsi Banten, hingga saat ini.

### 1.1.2 Visi, Misi dan Motto Perusahaan

#### a. Visi

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

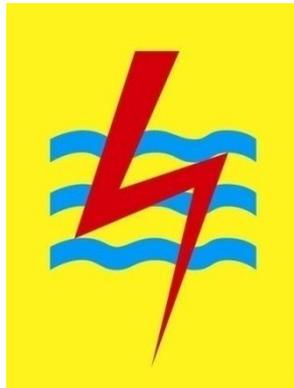
#### b. Misi

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

#### c. Motto

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (*Electricity for a Better Life*).

### 1.1.3 Logo Perusahaan



Sumber: [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id), 2014 (16 Mei, pukul 14:20 WIB)

**Gambar 1.1**

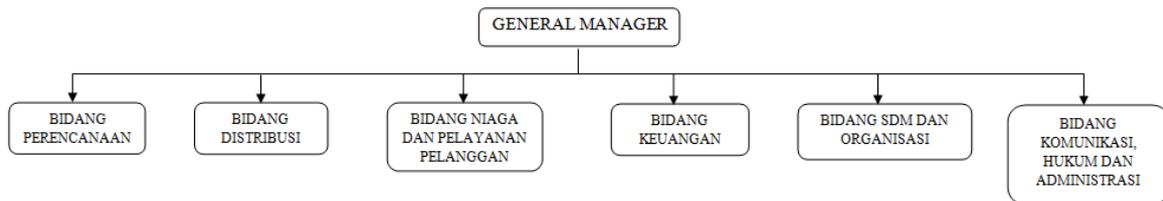
#### **Logo Perusahaan Listrik Negara**

### 1.1.4 Prestasi Perusahaan

Sebagai salah satu unit bisnis dari PT PLN (Persero), Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki beberapa prestasi yang telah dicapai dalam dua tahun belakangan ini. Berikut ini adalah beberapa penghargaan yang telah diraih oleh PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten:

- 2012 : Pemenang *Special Invitation* dalam perlombaan *PLN Science & Technology in English*
- 2011 : ISO 9001: 2000  
Pelayanan Pelanggan Terbaik

### 1.1.5 Struktur Organisasi



Sumber: Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten 2014

**Gambar 1.2**

#### **Struktur Organisasi Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten**

Tugas Masing-masing Bidang :

1. General Manager bertanggung jawab untuk memastikan terlaksananya strategi dan pengelolaan unit sesuai dengan misi dengan mengoptimalkan sumber daya yang tersedia secara efisien, efektif, dan sinergis, menjamin pengelolaan distribusi, niaga dan pelayanan pelanggan , melaksanakan operational performance improvement, meningkatkan mutu, serta memastikan terlaksananya good corporate governance (GCG) sesuai dengan target kinerja.
2. Manajer Perencanaan bertanggung jawab untuk memastikan terjadinya perubahan di sistem distribusi ketenagalistrikan yang komprehensif termasuk Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik, Rencana Jangka Panjang, Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan, mengelola manajemen kinerja, manajemen mutu, serta sistem teknologi informasi.
3. Manajer Distribusi bertanggung jawab untuk mengelola aset jaringan distribusi yang meliputi pengendalian pembangunan, operasi, dan pemeliharaan serta keselamatan ketenagalistrikan (K2) dan mengelola material distribusi untuk mencapai target kinerja keandalan, mutu dan efisiensi yang telah ditetapkan.
4. Manajer Niaga dan Pelayanan Pelanggan bertanggung jawab atas perencanaan, penyusunan dan mengimplementasikan kebijakan pemasaran, mekanisme niaga dan administrasi niaga dalam mengelola pelanggan maupun calon pelanggan.
5. Manajer Keuangan bertanggung jawab menjamin terlaksananya pengelolaan manajemen keuangan yang mencakup, perencanaan, penyediaan dan pengendalian anggaran investasi dan operasi, aliran kas pendapatan, aliran kas pembiayaan dan terselenggaranya laporan keuangan sesuai dengan kaidah perusahaan dan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum sehingga mampu mencapai efektifitas pengelolaan keuangan dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

6. Manajer SDM dan Organisasi bertanggung jawab menjamin terlaksananya pengelolaan sumberdaya manusia melalui pengembangan organisasi, pengembangan SDM, remunerasi dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.
7. Manajer Komunikasi, Hukum, dan Administrasi bertanggung jawab menjamin terlaksananya pengelolaan kegiatan komunikasi masyarakat dan hukum serta pengelolaan administrasi dan kesekretariatan termasuk pengelolaan keamanan dan K3 (non instalasi), aset, sarana dan prasarana kantor serta membina lingkungan untuk mendukung kelancaran kerja organisasi

**Tabel 1.1**

**Karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten**

NO	DIVISI / BIDANG	JUMLAH
1	BIDANG PERENCANAAN	31
2	BIDANG DISTRIBUSI	37
3	BIDANG NIAGA DAN PELAYANAN PELANGGAN	41
4	BIDANG KEUANGAN	36
5	BIDANG SDM DAN ORGANISASI	30
6	BIDANG KOMUNIKASI, HUKUM DAN ADMINISTRASI	45
<b>TOTAL</b>		<b>220</b>

*Sumber:* Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten 2014

### **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi dalam dunia terbuka dan perdagangan bebas yang semakin tanpa batas menuntut setiap negara harus lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan daya saing yang semakin kompetitif. Kinerja setiap individu merupakan alternatif yang tidak bisa ditunda lagi bila ingin bersaing secara regional maupun global.

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk perusahaan. Perusahaan harus mampu untuk mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat bermanfaat dan produktif untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan.

“Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Manusia memiliki kemampuan yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Manusia adalah yang dapat menggerakkan sumber daya lain di dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.” (Winarno, 2008:12). Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Almasdi dalam Ardana *et al* (2012:5) adalah “kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.”

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Hal tersebut bisa berjalan dengan baik apabila didukung dengan penerapan disiplin kerja yang baik pula. Sehingga, tujuan perusahaan dapat dicapai bila disiplin kerja diterapkan dengan baik di suatu perusahaan. Hasibuan (2010:194) menyatakan bahwa “kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Hasibuan (2010:194) menyatakan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Hal tersebut bisa berjalan dengan baik apabila didukung dengan penerapan disiplin kerja yang baik pula. Sehingga, tujuan perusahaan dapat dicapai bila disiplin kerja diterapkan dengan baik di suatu perusahaan. Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dapat di lihat dari tingkat absensi dan tingkah laku pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Tingkat absensi pegawai yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja pegawai dalam perusahaan rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absensi pegawai berarti disiplin kerja pegawai dalam perusahaan tinggi, hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuannya.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Ibu Y J, selaku Staff Administrasi di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, mengatakan bahwa Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten sangat mengharapkan setiap individu dapat menciptakan disiplin yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin dapat ditegakkan melalui kerjasama dan kesadaran tinggi dari para karyawan yang ada dalam perusahaan.

Menurut data dari Bagian SDM Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, diperoleh data ketidakhadiran karyawan semester II tahun 2012 sampai semester II tahun 2013 terlihat pada Tabel 1.2 di halaman berikut:

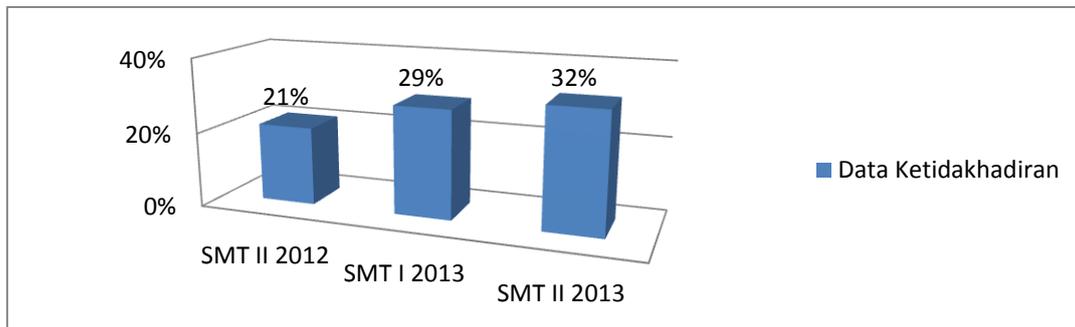
**Tabel 1.2**

**Data Absensi Kehadiran Karyawan Semester II Tahun 2012 s.d Semester II Tahun 2013**

Tahun	Semester	Jumlah Karyawan			Total Ketidakhadiran	Jumlah Keseluruhan Karyawan	Presentase Ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan			
2012	II	13	15	19	47	221	21%
2013	I	15	17	33	65	223	29%
2013	II	16	15	40	71	220	32%

*Sumber:* Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten 2014

Dari tabel di atas bisa di gambarkan grafik presentase ketidakhadiran karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten semester II tahun 2012 sampai dengan semester II tahun 2013 seperti yang ada dalam gambar berikut:



**Gambar 1.3**

**Persentase Ketidakhadiran Karyawan Periode Semester II 2012 s.d Semester II 2013**

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten pada semester II tahun 2012 s.d semester II tahun 2013. Tingkat ketidakhadiran karyawan di hitung pertahunnya berdasarkan jumlah karyawan izin, sakit dan absen. Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten menetapkan tingkat ketidakhadiran karyawan wajar sebesar 20% pertahunnya.. Pada tabel 1.2 terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran tiga semester terakhir melebihi batas maksimal absensi pertahunnya. Hal ini membuktikan bahwa tingkat ketidakhadiran yang ada di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mengalami eskalasi atau peningkatan yang artinya tingkat disiplin karyawan untuk masuk kerja mengalami penurunan.

Di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten terdapat 3 klasifikasi pelanggaran disiplin beserta jenis sanksi disiplin yaitu sebagai berikut:

1. Pelanggaran Disiplin Ringan

Sanksi disiplin :

- a. Teguran lisan tercatat yang berlaku selama 3 bulan.
- b. Peringatan tertulis yang berlaku selama 6 bulan.

2. Pelanggaran Disiplin Sedang

Sanksi disiplin :

- a. Peringatan tertulis pertama, yang berlaku selama 6 bulan.
- b. Peringatan tertulis kedua, yang berlaku selama 9 bulan.
- c. Peringatan tertulis ketiga dan terakhir, yang berlaku selama 12 bulan.
- d. Peringatan tertulis kedua dan terakhir, berlaku selama 12 bulan.
- e. Peringatan tertulis pertama dan terakhir, berlaku selama 12 bulan.

3. Pelanggaran Disiplin Berat

Sanksi disiplin : berupa PHK

(Sanksi Disiplin Sedang dan PHK dapat ditambah dengan tuntutan ganti rugi dan atau tagihan susulan)

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Menurut Arsyenda (2013) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada BAPPEDA Kota Malang“ bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat atau ditingkatkan maka peningkatan tersebut akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Amstrong dan Baron (Fahmi, 2010:2) mengatakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.” Bastian (Fahmi, 2010:2) menyatakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.”

“Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.” (Yuniningsih dalam Trihandini, 2005:1).

Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik sebab kinerja yang baik akan menentukan keberlangsungan perusahaan serta menentukan keberhasilan perusahaan. Jika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi maka perusahaan dapat mempertahankan atau meningkatkan usahanya. Namun jika kinerja yang dimiliki perusahaan rendah maka akan sulit bagi perusahaan untuk mempertahankan apalagi meningkatkan usahanya. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan kinerja SDM yang dimilikinya. Hasibuan (2010:12) menyatakan bahwa “Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi”. Sejalan dengan arti pentingnya SDM dalam menentukan kinerja perusahaan maka perusahaan saat ini dinilai sangat perlu untuk memberikan perhatian yang sangat serius dalam meningkatkan kinerja SDM yang dimilikinya.

Kinerja selalu diukur secara berkala, begitu pula dengan kinerja di Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten melakukan evaluasi kinerja sebanyak dua kali dalam satu tahun. Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten menerapkan penilaian kinerja karyawan menggunakan sistem *score*. Dimana sistem *score* ini dibagi kedalam lima kategori yaitu *Outstanding* (OS), *Exceeds Requirements* (ER), *Meet Requirements* (MR), *Need Improvement* (NI) dan *Marginal* (MG). Masing-masing kategori memiliki rentang *score* sendiri seperti yang ada pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Score Pengukuran Kinerja**

<b>Rentang Score</b>	<b>Hasil Pengukuran</b>	<b>Simbol</b>
401 – 500	Pencapaian Luar Biasa ( <i>Outstanding</i> )	OS
301 – 400	Melampaui Harapan ( <i>Exceeds Requirements</i> )	ER
201 – 300	Memenuhi Persyaratan ( <i>Meet Requirements</i> )	MR
101 – 200	Perlu Pengembangan ( <i>Need Improvement</i> )	NI
0 – 100	Pencapaian minimum ( <i>Marginal</i> )	MG

*Sumber:* Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten 2014

Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mengharapkan kinerja karyawannya berada pada kategori *Outstanding* (OS), *Exceeds Requirements* (ER), *Meet Requirements* (MR), karena kategori ini dinilai sudah menunjukkan nilai kinerja yang baik. Sedangkan untuk kategori *Need Improvement* (NI), kinerja karyawan dinilai masih belum menunjukkan kinerja yang baik. Apalagi kategori *Marginal* (MG) yang menunjukkan kinerja yang buruk.

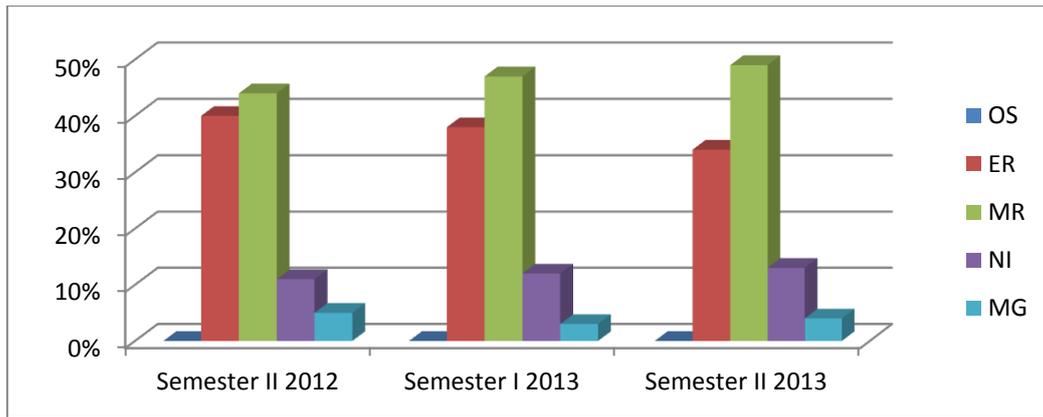
Berdasarkan data kinerja karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten pada Semester II 2012 sampai Semester II 2013, diperoleh hasil seperti pada Tabel 1.4 pada halaman berikut:

**Tabel 1.4**  
**Kinerja Karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Semester II Tahun 2012 s.d Semester II Tahun 2013**

Periode	Jumlah Karyawan	Pengukuran Kinerja				
		OS	ER	MR	NI	MG
Semester II 2012	221	0	89	97	25	10
Semester I 2013	223	0	84	106	27	6
Semester II 2013	220	0	75	107	30	8

*Sumber:* Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten 2014

Berdasarkan tabel kinerja di atas bisa dihitung persentase kinerja Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten seperti pada gambar 1.4 di bawah ini:



**Gambar 1.4**  
**Persentase Kinerja Karyawan Kantor Distribusi PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Semester II Tahun 2012 s.d Semester II Tahun 2013**

Dari tabel 1.4 di atas terlihat fluktuasi persentase kinerja karyawan selama tiga semester terakhir. Dari tabel 1.4 terlihat bahwa kinerja karyawan fluktuatif di tiap-tiap kategori di setiap tahunnya. Perusahaan sendiri mengharapkan kinerja karyawan terbesar berada pada kategori *Outstanding* (OS), *Exceeds Requirements* (ER), *Meet Requirements* (MR). Berdasarkan tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa dari 3 semester di atas kinerja karyawan kategori *Exceeds Requirements* (ER) mengalami penurunan pada semester II tahun 2013. Sedangkan perusahaan sangat berharap sebagian besar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan data-data mengenai fenomena yang terjadi di Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dan uraian teori terkait termasuk beberapa pendapat yang menyatakan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.)”**

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pada karyawan Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten menurut persepsi karyawan?
2. Bagaimana kinerja karyawan Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten menurut persepsi karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui disiplin kerja pada karyawan Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
2. Mengetahui kinerja karyawan Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak, yaitu:

##### **a. Aspek Teoritis**

Untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai disiplin kerja khususnya dalam mengidentifikasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting perusahaan yang nantinya akan menjadi tempat para lulusan perguruan tinggi bekerja.

##### **b. Aspek Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan mengenai disiplin kerja dalam mengidentifikasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan khususnya pada Kantor Distribusi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten yang dalam penelitian ini menjadi objek.

#### **1.6 Sistematika Penulisan Penelitian**

Untuk memberikan gambaran jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusun suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi pendahuluan yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Berisi tinjauan pustaka dan lingkup penelitian yang terdiri dari tinjauan pustaka penelitian yang berisi rangkuman teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan ruang lingkup penelitian

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, variable operational, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi hasil penelitian dan pembahasan yang berisi pembahasan terhadap analisis data yang diperoleh selama penelitian dilakukan.

### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi kesimpulan dan saran yang memuat kesimpulan dari pembahasan atas hasil penelitian serta saran yang dikemukakan penulis untuk perbaikan masalah.