

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang di dirikan untuk mendirikan tujuan yang di inginkan, untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen perusahaan, karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitasnya sumber daya manusia. Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kinerja karyawan yang baik dan berdampak positif pada efektivitas kinerja karyawan di dalam perusahaan yang secara keseluruhan.

Kekuatan sumber daya manusia di bentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana ia berada. Suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah di sepakati. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan yang akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan bagi setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya di dalam perusahaan dalam periode tertentu, sehingga kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) penyedia listrik yang sangat di butuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrument dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia di rasakan sangat penting. Tidak hanya oleh pemerintah tetapi juga oleh masyarakat yang luas. Kebutuhan listrik di Indonesia terus meningkat, akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat di iringi oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam mempengaruhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun, PT. PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap.

Perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanan, karena itu PT. PLN (Persero) berupaya meningkatkan produktivitas pelayanan dalam penyedia listrik. Berdasarkan peraturan pemerintah No. 17 tanggal 28 Mei 1990 pasal 5 ayat 1, bidang usaha PT. PLN (Persro) Unit Induk Distribusi Jawa Barat adalah memberikan pelayanan jasa listrik kepada masyarakat di samping memperoleh laba, dan di jelaskan bahwa sifat usaha PT. PLN (Persero) Unit Induk Ditribusi Jawa Barat adalah menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan. Dalam menjalani ini, PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat d ituntut untuk memberikan pelayanan yang baik sehingga membantu pemerintah dalam bidang pencahayaan listik untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Listrik merupakan sumber daya energi yang siap pakai yang di konversi dari bentuk energi primer melalui teknologi, dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, listrik juga berkembang menjadi kebutuhan primer yang sangat di butuhkan oleh masyarakat.

Mengingat peran PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi sangat besar karena merupakan satu-satunya BUMN yang bertugas untuk mensuplai dan menyalurkan listrik serta untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang di akui sebagai perusahaan kelas dunia yang tumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan tumpu pada potensi insani, maka pastinya di butuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Sebagai pelaksana usaha penyediaan tenaga listrik sesuai undang-undang nomor 30 Tahun 2009 di haruskan untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada konsumen dan sebagai organisasi terpercaya sendiri tentunya memberikan perhatian yang serius dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang di milikinya, peran karyawan sebagai pelaksana tugas tentu akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian organisasi.

Pada berita online yang di publis oleh merdeka.com yang di akses pada tanggal 22 maret 2019 menyatakan bahwa penjualan listrik PLN di 2018 tidak dapat mencapai target. Direktur pengadaan strategis PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat Supangkat Iwan Santoso mengatakan penjualan listrik sepanjang 2018 meleset dari target. Penjualan listrik hanya terealisasi 232 TeraWatt-hour (TWh) atau tumbuh 5,15 % atau di bawah target yang di tentukan sebesar 7 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PLN (Persero) belum maksimal. Kinerja karyawan merupakan tujuan organisasi yang harus di capai, karena keberhasilan organisasi dapat ditentukan kinerja individu yang di miliki oleh organisasi tersebut yang dapat di ketahui melalui penilaian itu sangat penting. Penilaian kinerja di katakan penting mengingat melalui penilaian kinerja dapat di ketahui seberapa ketepatan karyawan menjalankan fungsinya akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan yaitu pencapaian

tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara 2016:67 Kinerja di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Memperkuat hasil dari penilaian kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan, maka peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 30 responden karyawan yang menunjukkan hasil terendah. Berikut ini adalah Tabel hasil penilaian kinerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat pada tahun 2020.

Tabel 1.1
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk
Distribusi Jawa Barat Tahun 2020

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	5	5	9	6	5	91	3,03
	Kuantitas Kerja	0	2	9	10	9	116	3,87
	Tanggung Jawab	2	4	11	8	5	99	3,3
	Kerja Sama	0	9	8	5	8	102	3,4
	Inisiatif	1	8	11	7	3	93	3,1
Jumlah							501	16,7
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								3,34

Sumber : Hasil penelitian pra survey PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat mempunyai skor rata-rata 3,34. Adapun dimensi

kinerja yang masih dibawah rata-rata secara umumnya yaitu dimensi Inisiatif. Karena pimpinan sudah memberitahu karyawan agar berinisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaannya sebelum pimpinan memberikan tugas selanjutnya. Rendahnya dimensi Tanggung Jawab karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, maka akan menghambat pada pekerjaan karyawan lain.

Menurut Wirawan (2015:21) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat sukses mencapai tujuannya melalui orang, karyawan, ataupun anggota organisasi. PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebagai perusahaan yang menjual jasa energi listrik bukan hanya mendapat keuntungan besar dari masyarakat dan dari hasil penjualannya, tetapi harus lebih lebih fokus memperhatikan kinerja karyawan karena mereka yang berinteraksi secara langsung dengan masyarakat dan menjadikan keberhasilan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari seorang karyawan itu tidak mudah, karena sangat di butuhkan dari lingkungan yang mendukung, kesadaran dari karyawan dan juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dari seorang karyawan itu sendiri.

Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada di posisi yang baik, karena hal ini dapat di pengaruhi oleh beberapa hal. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengetahui beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Pelatihan Kerja. Faktor-faktor tersebut perlu di perhatikan oleh pimpinan. Berikut hasil pra-survey yang di lakukan oleh peneliti dengan menyebarkan kuisisioner kepada 30 orang karyawan

Tabel 1.2
Hasil Pra-survey Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja
Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat Tahun 2020

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	0	0	2	25	3	121	4,03
	Kebutuhan akan afiliasi	0	0	1	13	16	135	4,5
	Kebutuhan akan kekuasaan	0	0	4	17	9	125	4,17
Jumlah							381	12,7
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								4,23
Disiplin Kerja	Pengukuran Waktu Secara Efektif	2	10	10	8	0	84	2,8
	Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan dan Tugas	0	7	15	8	0	91	3,03
	Absensi	2	5	14	9	0	89	2,97
Jumlah							264	8,8
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								2,93
Lingkungan Kerja	Fisik	0	0	0	21	9	129	4,3
	Non Fisik	0	0	0	17	13	133	4,43
Jumlah							262	8,73
Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								4,37
Kepemimpinan	Kepemimpinan Otoriter	0	2	5	15	8	119	3,97
	Kepemimpinan Delegating	0	0	2	21	7	125	4,17

Lanjutan Tabel 1.2

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
	Kepemimpinan Partisipatif	0	0	2	16	12	130	4,33
Jumlah							374	12,47
Skor Rata-Rata Kepemimpinan								4,16
Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Risiko	0	8	16	4	2	82	2,73
	Perhatian Terhadap Detail	0	9	12	7	2	92	3,07
	Perhatian Terhadap Hasil	3	9	7	3	8	94	3,13
	Orientasi Terhadap Manusia (Orang)	0	3	4	14	9	119	3,97
	Orientasi Terhadap Team	2	6	9	10	3	96	3,2
	Sikap Agresif	7	5	8	7	3	84	2,8
	Stabilitas	0	12	8	4	6	94	3,14
Jumlah							661	22,04
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								3,15
Pelatihan	Instruktur	0	0	2	12	15	129	4,3
	Peserta	0	2	4	12	12	124	4,13
	Materi	0	0	4	16	10	130	4,33
	Metode	0	0	3	21	6	117	3,9
	Tujuan	0	2	2	16	10	124	4,13
Jumlah							624	20,79
Skor Rata-Rata Pelatihan								4,16

Lanjutan Tabel 1.2

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Keterangan : F= Frekuensi N = Frekuensi X Skor Rata-Rata = Total : Responden Jumlah Responden = 30 Orang								

Sumber : Hasil penelitian pra survey PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat 2020

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.2 yang tertera di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai enam (6) variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat beserta skor rata-ratanya yaitu : Motivasi Kerja dengan skor rata-rata 4,23 , Budaya Organisasi dengan skor rata-rata 3,15 , Lingkungan Kerja dengan skor rata-rata 3,15 , Disiplin Kerja dengan skor rata-rata 2,93 , Pelatihan Kerja dengan skor rata-rata 4,16 , dan Kepemimpinan dengan skor rata-rata 4,16. Maka dapat diketahui bahwa yang mendapatkan rata-rata terendah yaitu variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kurangnya disiplin kerja yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan pemahaman budaya organisasi yang baik, kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya organisasi. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi

akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan (Fauziah et al., 2016).

Budaya organisasi yang kuat atau diterapkan dengan baik, maka hal tersebut akan mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya, pada gilirannya akan meningkatkan keberhasilan organisasi. Melalui pembahasan tersebut menjadi dasar bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah akan mengakibatkan kinerjanya menurun.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel budaya organisasi memiliki skor rata-rata 3,15 dan belum memenuhi skor ideal yaitu dengan skor 100. Dari tujuh dimensi budaya organisasi di atas yang perlu diperhatikan adalah inovasi dan pengambilan risiko, dari hasil wawancara peneliti dengan pihak *Analyst* pengembangan SDM yang menyatakan bahwa kurangnya inovasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga karyawan dapat menghambat pekerjaan, kurangnya inovasi karyawan juga belum memiliki kemampuan untuk bersaing dengan karyawan lain. Selain kurangnya inovasi, karyawan rendahnya sikap agresif seorang karyawan terhadap pekerjaan masing-masing.

Edison,et.al (2016:130) berpendapat bahwa budaya organisasi mencerminkan perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai-nilai, mendorong anggotanya untuk berinovasi, menjaga kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, menunjukkan perilaku-

perilaku individu dan anggota yang memiliki kepuasan kerja, berkontribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien. Pengenalan budaya organisasi kepada karyawan akan membentuk budaya organisasi atau kelompok dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Faktor budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain faktor budaya organisasi juga terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi, karena disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey variabel disiplin kerja memiliki skor rata-rata 2,93. Terdapat tiga dimensi pada variabel disiplin kerja yaitu, dimensi absensi dengan total skor rata-rata 2,97, dimensi tanggung jawab dengan total skor rata-rata 3,03, dan yang memiliki nilai terendah yaitu nilai dimensi pengukuran waktu secara efektif dengan total skor rata-rata 2,8. Maka skor rata-rata dari hasil pra survey disiplin kerja di dapatkan dengan skor rata-rata 2,93 dan belum memenuhi standar ideal dengan skor 100. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pada karyawan di karenakan kurangnya kesadaran yang timbul dari diri sendiri, di perkuat berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan pihak *Analyst* pengembangan SDM yang terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja karyawan ialah tidak taatnya terhadap aturan perusahaan terlihat dari karyawan

yang terlambat pada jam masuk kantor, istirahat keluar lebih awal, dan terlambat masuk pada jam istirahat.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan bekerja semaunya karena tidak adanya tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi, karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Kesadaran tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi karyawan.

Keterlambatan karyawan tentunya berpengaruh pada kinerja karyawan, kehadiran yang kurang baik akan mempengaruhi karyawan lain. Keterlambatan yang datang pada satu karyawan akan berdampak pada karyawan lainnya karena akan menimbulkan banyak pekerjaan untuk karyawan lain atau menyebabkan pekerjaan penting yang harusnya segera di selesaikan dengan waktu yang cepat baik secara individu maupun dalam tim menjadi terbangkalai. Tingginya tingkat keterlambatan mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berikut adalah data keterlambatan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat pada tahun 2018 :

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat
Periode Januari-Desember 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Alfa	Terlambat	Pulang Cepat
Januari	120	2	2	3	10
Februari	120	-	1	5	8
Maret	120	-	-	8	15
April	120	1	-	11	12
Mei	120	-	2	5	9
Juni	120	-	-	9	20

Lanjutan Tabel 1.3

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Alfa	Terlambat	Pulang Cepat
Juli	120	-	-	13	5
Agustus	120	4	1	15	23
September	120	2	3	2	2
Oktober	120	-	5	17	4
November	120	-	-	2	11
Desember	120	1	2	10	3
Total		10	16	100	122

Sumber : Data SDM PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat

Berdasarkan dari data dari Tabel 1.3 di atas menjelaskan bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat cukup tinggi. Keterlambatan menunjukkan rendahnya tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Keterlambatan menyebabkan pekerjaan menjadi terbangkalai. Menurut Ardana, dkk (2012:52) bahwa rata-rata tingkat absensi 2 sampai 5 orang per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang mencapai 15-20 orang per bulan sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk. Tingkat absensi atau keterlambatan karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat sebesar 100 orang pada tahun 2018, maka dapat menunjukkan gejala cukup tinggi atau sedang, yang menjadi penyebab terjadinya tingkat keterlambatan karyawan yang cukup tinggi ialah salah satunya lokasi atau jarak tempuh dari tempat tinggal ke perusahaan cukup memakan waktu yang lama. Keterlambatan karyawan merupakan sikap dari kurangnya kepedulian karyawan mengenai waktu kerja, sehingga membuat pekerjaan yang seharusnya dikerjakan namun dengan terlambatnya datang kerja maka pekerjaan menjadi terhambat, hal ini dapat menurunkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki peranan penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Bagi

perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga dapat di peroleh hasil yang optimal. Selain itu menurut Edy Sutrisno (2013:89), disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga secara langsung akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Kurang optimalnya kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat yang di akibatkan oleh rendahnya kesadaran karyawan terhadap budaya organisasi dan disiplin kerja yang merupakan bukti nyata dari seorang karyawan terhadap kelayakan dalam bekerja, karena budaya organisasi merupakan dasar karyawan dalam berperilaku di dalam organisasi untuk berkontribusi dengan semaksimal mungkin agar tercapainya tujuan organisasi dan begitu pula dengan disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan mampu menaati peraturan yang ada di dalam perusahaan dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan antar perusahaan dengan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWA BARAT”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah yaitu menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di sampaikan maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang belum baik.
2. Rendahnya tanggung jawab karyawan pada pekerjaan yang menghambat pada pekerjaan karyawan lain.
3. Rendahnya kesadaran karyawan terhadap kelayakan dalam perusahaan.
4. Masih terdapat karyawan yang belum memiliki kemampuan inovasi.
5. Masih terdapat karyawan yang tidak patuh terhadap aturan perusahaan.
6. Rendahnya kesadaran karyawan mengenai jam masuk kantor yang telah ditentukan oleh perusahaan.
7. Rendahnya sikap agresif karyawan terhadap pekerjaan.
8. Tingginya tingkat keterlambatan karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah di kemukakan, maka hal ini menjadi rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

2. Bagaimana disiplin kerja PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Paundan Bandung, tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis mengenai :

1. Budaya organisasi di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
2. Disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
3. Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.
4. Besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan menambah ilmu dan pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dengan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan juga pihak-pihak lain.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis bagi pihak-pihak berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Penulis dapat mengetahui secara langsung kinerja karyawan yang bekerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat
 - b. Penulis dapat mengetahui keadaan kinerja secara langsung PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat
 - c. Dapat memahami bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja sangat berperan penting bagi dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai sarana kerjasama antar Universitas dengan Perusahaan
 - b. Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan masukan untuk memperbaiki permasalahan yang ada di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat
 - d. Membantu mengungkapkan masalah yang terjadi di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat

3. Bagi pihak lain
 - a. Sebagai bahan referensi untuk bahan penelitian
 - b. Peneliti berharap hasil penelitian ini bermanfaat untuk orang lain
 - c. Memberikan informasi atau gambaran yang ada di PT. PLN (Persero)

Unit Induk Distribusi Jawa Barat