

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Arah Environmental Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan limbah secara umum dan limbah medis secara khusus. Perusahaan ini menekankan pada pentingnya pengelolaan limbah secara baik dan benar. Pengelolaan limbah B3 (bahan berbahaya dan beracun) yang buruk tidak hanya menyebabkan ketidak nyamanan, namun juga akan membahayakan manusia, lingkungan dan makhluk hidup lainnya, dan berdampak pada generasi berikutnya. Dalam hal ini, pemerintah mengeluarkan peraturan yang mewajibkan penghasil limbah untuk mengelola limbah yang dihasilkan secara benar dan memberi sanksi bagi yang tidak memenuhi ketentuan. Sesuai dengan peraturan pemerintah, pengelolaan limbah B3 dan transportasinya hanya dapat dilakukan oleh pihak yang memiliki kemampuan dan perizinan sesuai dengan peraturan yang diharapkan.

Untuk membantu memperbaiki praktik pengelolaan limbah agar sesuai dengan standar pengendalian lingkungan hidup, PT. Arah Environmental Indonesia (ARAH) siap untuk membantu mengelola limbah B3 sekaligus menjaga nama baik perusahaan dengan proses pengelolaan limbah B3 secara benar sesuai dengan persyaratan yang ditentukan oleh pemerintah.

1.1.1 Profil PT Arah Environmental Indonesia

Sejak berdiri di tahun 2008 hingga saat ini, lebih dari 1.800 pelanggan telah mempercayakan pengelolaan limbahnya kepada kami. Pelanggan kami terdiri dari berbagai macam sarana kesehatan dan fasilitas komersial lainnya dengan beragam volume timbulan dan jenis limbah B3 yang dihasilkan.

Bentuk layanan komprehensif yang disediakan oleh perusahaan adalah :

Perencanaan pengolahan limbah, yaitu Berdasarkan jenis/karakteristik, volume timbulan, dan kebutuhan kegiatan pengelolaan perusahaan pelanggan,

kami memberikan masukan, menetapkan pola layanan, pewadahan/pengemasan yang diperlukan, rencana pengelolaan, dan juga pelatihan yang diperlukan.

Pengangkutan limbah, yaitu Pengangkutan terjadwal menggunakan truk-truk berizin dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) serta Kementerian Perhubungan yang dilengkapi dengan timbangan terkalibrasi, kamera, dan sistem GPS. Dilakukan oleh staff kami yang terlatih, dilengkapi Alat Pelindung Diri (APD), dan disertai dokumen pengambilan limbah (manifest) terdaftar dan menggunakan barcode resmi KLHK.

Pengelolaan limbah, yaitu Pengelolaan, pemanfaatan, dan penimbunan limbah B3 untuk rumah sakit, klinik, laboratorium, gedung perkantoran, hotel, pusat perbelanjaan, sarana pendidikan, dan berbagai macam institusi lainnya. Kami melakukan kemitraan dengan berbagai pihak berizin untuk menjamin pengolahan limbah B3 sesuai ketentuan yang berlaku dan mencakup hingga 26 jenis limbah.

Monitoring, yaitu Setiap lembar manifest yang diterbitkan dan ditandatangani bersama sejak limbah tersebut diangkut hingga dikelola akan kami buat rekapitulasi bulanan, neraca, dan logbooknya untuk keperluan pelaporan periodik baik ke KLHK maupun Badan Lingkungan Hidup (BLH) Provinsi/Kota/Kabupaten setempat. Hal ini tentu memudahkan pelanggan untuk memenuhi standar peraturan yang berlaku.

Pelatihan dan Konsultasi, yaitu Pelatihan dan Konsultasi dilakukan oleh staff ahli kami yang berpengalaman dan terlatih dalam penanganan limbah B3. Kami juga siap memberikan konsultasi kepatuhan untuk memastikan pengelolaan limbah B3 anda telah sesuai dengan peraturan pemerintah yang terkini.

Layanan lainnya, yaitu Penempatan sumber daya manusia untuk mengelola TPS limbah B3 dan penyusunan laporan implementasi RKL-RPL atau UKL-UPL.

1.1.2 Visi dan Misi PT Arah Environmental Indonesia

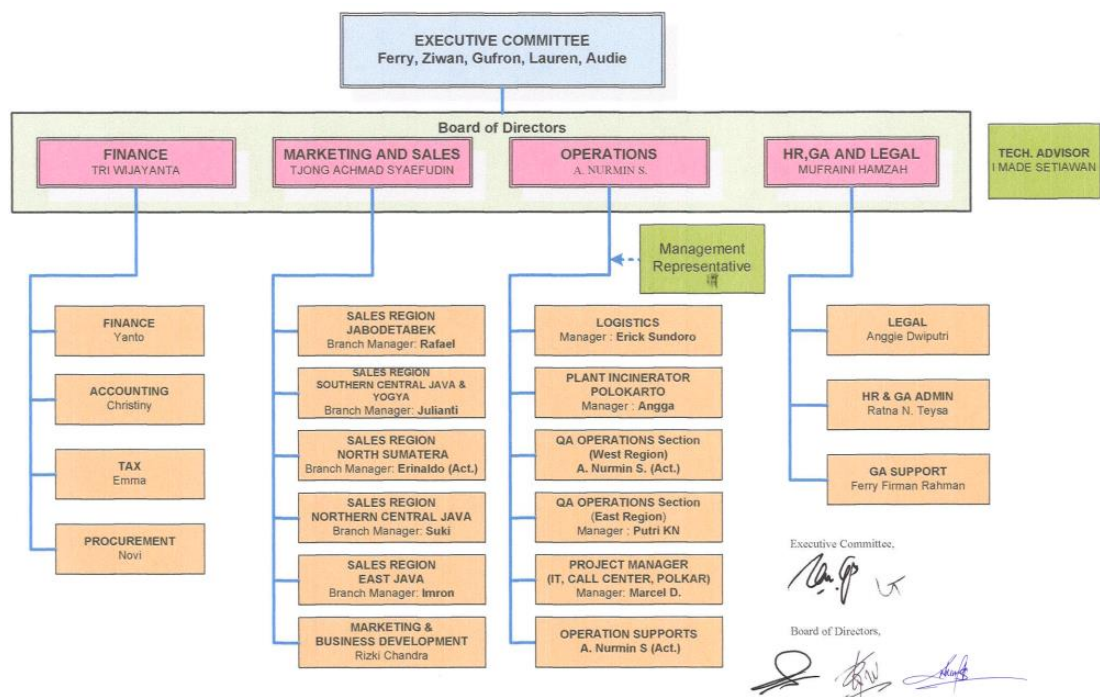
Visi

Menjadi perusahaan pengolah limbah berskala global dengan menetapkan standar pengolahan “Zero Accident”.

Misi

- 1) Menjaga kualitas SDM untuk terus meningkatkan *service* dan *quality control*.
- 2) Menerapkan program 5K (Kesadaran, Kebersihan, Kedisiplinan, Kerapihan dan Kepedulian).
- 3) *Safety first* bagi karyawan, konsumen maupun lingkungan.

1.1.3 Struktur Organisasi



1.1.4 Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo PT. Arah Environmental Indonesia

(Sumber : <http://arahenviromental.com>, diakses pada 6 April 2017)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi dalam dunia terbuka dan perdagangan bebas yang semakin tanpa batas menuntut setiap perusahaan 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. 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.

Pada hakikatnya sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting, hal ini senada dengan pendapat Darudiato (2007:1) yang menyatakan bahwa SDM memainkan peran sebagai pemberi ide, pendorong, dan pelaksana ide, juga kegiatan-kegiatan lain dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manusia sebagai alat penggerak utama yang bisa beradaptasi dengan keadaan untuk memenuhi visi dan misi suatu perusahaan.

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. Tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari tingkat absensi dan tingkah laku pegawai dalam bekerja. Tingkat absen pegawai yang tinggi menandakan tingkat disiplin kerja pegawai dalam perusahaan rendah, sebaliknya semakin rendah tingkat absen pegawai berarti disiplin kerja pegawai dalam perusahaan tinggi, hal ini akan membantu perusahaan untuk mencapai

sasaran dan tujuan. Berikut data kehadiran karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia pada bulan Januari sampai Juni 2017.

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan Tahun 2017

| Bulan | Disiplin Kehadiran | | Jumlah Karyawan | Persentase Disiplin Kehadiran | |
|----------|--------------------|-----------|-----------------|-------------------------------|-----------|
| | Kehadiran | Terlambat | | Kehadiran | Terlambat |
| Januari | 97 | 21 | 120 | 81% | 22% |
| Februari | 102 | 26 | 120 | 85% | 25% |
| Maret | 94 | 17 | 120 | 78% | 18% |
| April | 89 | 24 | 120 | 74% | 27% |
| Mei | 95 | 20 | 120 | 79% | 22% |
| Juni | 101 | 16 | 120 | 84% | 16% |

Sumber : HR.GA and Legal PT. Arah Enviromental Indonesia, 2017

Tabel 1.1 menjelaskan tentang kedisiplinan kerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia yang dilihat dari faktor kehadiran dan keterlambatan yang tercatat dari bulan Januari hingga Juni 2017. Pada bulan Januari dari 120 karyawan hanya ada 97 karyawan yang hadir dan ada 21 karyawan yang terlambat. Pada bulan Februari dari 120 karyawan hanya ada 102 karyawan yang hadir dan ada 26 karyawan yang terlambat. Pada bulan Maret dari 120 karyawan hanya ada 94 karyawan yang hadir dan ada 17 karyawan yang terlambat. Pada bulan April dari 120 karyawan hanya ada 89 karyawan yang hadir dan ada 24 karyawan yang terlambat. Pada bulan Mei dari 120 karyawan hanya ada 95 karyawan yang hadir dan ada 20 karyawan yang terlambat. Pada bulan Juni dari 120 karyawan hanya ada 101 karyawan yang hadir dan ada 16 karyawan yang terlambat. Berdasarkan penjelasan di atas, kehadiran tertinggi dan keterlambatan yang rendah berada pada bulan Juni dengan persentase kehadiran sebesar 84% dan keterlambatan sebesar 16% sedangkan kehadiran terendah dan keterlambatan yang tinggi berada pada bulan April dengan persentase kehadiran sebesar 74% dan keterlambatan sebesar 27%. Dari data diatas bisa dilihat bahwa tingkat kehadiran mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Menurut Direktur

HR and Legal PT Arah Environmental Indonesia, kedisiplinan seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktifitas perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh Frekuensi Kehadiran. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Namun untuk mencapai semua itu masih ada kendala kepegawaian diantaranya, tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Masalah keterlambatan jam kerja tersebut menyangkut kedisiplinan kerja. Keterlambatan berarti masalahnya tidak bekerja secara penuh. Hal ini akan menyulitkan perusahaan-perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan. Datang kerja tidak pada waktunya akan mengakibatkan jadwal kerja terpaksa tertunda dan waktu untuk produksi berkurang. Jika masalah keterlambatan jam kerja tidak diselesaikan secara cepat oleh manajemen personalia maka produksi sulit dicapai (Prasetyo, 2005).

Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan prestasi kerja karyawan juga rendah karena target "*The Principle of management*" oleh Flippo menjelaskan bahwa apabila absensi sudah mencapai 6% ke atas berarti merupakan masalah bagi perusahaan. Absensi yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Levine (1980:72) tingkat disiplin karyawan diukur dengan kedatangan/kehadiran karyawan dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat, apabila mereka mempergunakan perlengkapan organisasi dengan hati-hati, patuh terhadap intruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Di PT. Arah Environmental Indonesia terdapat 3 klasifikasi pelanggaran disiplin beserta jenis sanksinya, yaitu sebagai berikut:

1. Pelanggaran Disiplin Ringan

Sanksi disiplin :

- a. Teguran secara lisan dan dicatat.
- b. Surat peringatan I, dengan masa berlaku 6 bulan.

2. Pelanggaran Disiplin Sedang

Sanksi disiplin :

- a. Surat Peringatan I, dengan masa berlaku 6 bulan.
- b. Surat Peringatan II, dengan masa berlaku 6 bulan.
- c. Surat Peringatan III dan terakhir dengan masa berlaku 12 bulan.
- d. PHK apabila masih melakukan pelanggaran disiplin setelah SP III.

3. Pelanggaran Disiplin Berat

Sanksi disiplin : berupa PHK

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 Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Betapa pentingnya perusahaan mempunyai kinerja karyawan yang tinggi agar dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan yang efektif, efisien, bersih, dan profesional serta mampu bersaing dengan perusahaan sejenis. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, memotivasi

kerja karyawan dan mengkondisikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja.

PT. Arah Environmental Indonesia memiliki sistem pengelolaan limbah yang cukup baik. Prestasi perusahaan tercipta dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat karena salah satu faktornya adalah kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya terpenuhi oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah meningkatnya kinerja karyawan dan disiplin saat bekerja. Disiplin kerja karyawan PT. Arah Environmental Indonesia merupakan wujud ketaatan karyawan terhadap peraturan yang ada di PT. Arah Environmental Indonesia.

Penilaian kinerja diberikan berdasarkan kategori pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, tugas yang diberikan dan kompetensi yang diinginkan perusahaan. Ini sudah sesuai dengan yang dikatakan Daoanis (2012) “ *Employees should be evaluated on the basis of the requirements of their job, their duties and responsibilities*”. Penilaian kinerja dapat membimbing perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta mendapat umpan balik dari karyawan berdasarkan kinerja karyawan (Marawar, 2013). *Rating* yang tinggi atau semakin baik dibutuhkan oleh perusahaan karena berarti karyawan tersebut sudah menjalankan tugas dengan baik dan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja selalu diukur secara berkala, begitu pula dengan kinerja di PT. Arah Environmental Indonesia. PT. Arah Environmental Indonesia melakukan evaluasi kinerja sebanyak empat kali dalam satu tahun. PT. Arah Environmental Indonesia menerapkan penilaian kinerja karyawan menggunakan sistem *score*. Dimana sistem *score* ini dibagi kedalam lima kategori yaitu Baik Sekali (A), Baik (B), Cukup (C), Kurang (D), dan Buruk (E). Masing-masing kategori memiliki rentang *score* sendiri seperti yang ada pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Score Pengukuran Kinerja

| Rentang Score | Hasil Pengukuran | Simbol |
|----------------------|-------------------------|---------------|
| 81 - 100 | Baik Sekali | A |
| 61 - 80 | Baik | B |
| 41 - 60 | Cukup | C |
| 21 - 40 | Kurang | D |
| 0 - 20 | Buruk | E |

Sumber: HR.GA and Legal PT. Arah Enviromental Indonesia

Sopiah (2008:166) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen rendah berdampak pada tingginya absensi, kelambanan kerja, kekurangan jam kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan. PT. Arah Enviromental Indonesia tidak menginginkan *score* yang rendah pada setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Namun ditemukan banyak karyawan yang mendapatkan *score* yang rendah dalam penilaian kerjanya. Adapun *score* yang diharapkan perusahaan adalah setiap karyawan mendapatkan *score* A yang berarti kerjanya baik karena dalam deskripsinya yang mendapat *score* A berarti karyawan tersebut secara konsisten memperlihatkan kualitas kerja yang tinggi dan secara berkala memenuhi tuntutan jabatan serta memberikan kontribusi yang bernilai pada perusahaan.

Berdasarkan data empiris pengukuran kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia pada tahun 2015 sampai tahun 2017, diperoleh hasil seperti pada tabel berikut :

Tabel 1.3
Data Empiris Pengukuran Kinerja Tahun 2015 - 2017

| Tahun | JumlahKaryawan | Pengukuran Kinerja | | | | |
|--------------|-----------------------|---------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | | A | B | C | D | E |
| 2015 | 120 | 15% | 35% | 48% | 2% | 0 |
| 2016 | 120 | 15% | 33% | 50% | 2% | 0 |
| 2017 | 120 | 14% | 32% | 52% | 2% | 0 |

Sumber: HR.GA and Legal PT. Arah Enviromental Indonesia, 2016

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa pengukuran kinerja karyawan pada kategori baik sekali terjadi penurunan disetiap tahunnya. Pada tahun 2015 kategori baik sekali sebesar 15% atau sebanyak 18 karyawan, selanjutnya pada tahun 2016 tetap sebesar 15% atau sebanyak 18 karyawan, sedangkan pada tahun 2017 turun sebesar 14% atau sebanyak 17 karyawan. Selanjutnya pada kategori baik juga terjadi penurunan disetiap tahunnya. Pada tahun 2015 sebesar 35%, menjadi 33% ditahun 2016, kemudian ditahun 2017 turun kembali menjadi 32%. Sedangkan pada kategori cukup mengalami peningkatan yaitu pada tahun 2015 sebesar 48% menjadi 50% pada tahun 2016 dan mengalami peningkatan lagi ditahun 2017 sebesar 52%. Selanjutnya pada kategori kurang yaitu pada tahun 2015 sebesar 2%, ditahun 2016 sebesar 2% dan tahun 2017 tetap menjadi 2%. Namun untuk kategori buruk tidak ada. Berdasarkan data tersebut pengukuran kinerja karyawan pada perusahaan PT. Arah Enviromental Indonesia terjadi penurunan yang signifikan disetiap tahunnya pada kategori baik. Sedangkan pada kategori cukup mengalami peningkatan yang signifikan disetiap tahunnya. Dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja karyawan pada perusahaan PT. Arah Enviromental Indonesia kurang baik, hal tersebut dilihat dari pergerakan persentase pengukuran kinerja karyawan yang cenderung menurun.

Beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT. Arah Enviromental Indonesia yaitu masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam waktu bekerja, masih ada karyawan yang terlambat masuk dan masih ada karyawan yang absen. Berdasarkan fenomena tersebut, maka disimpulkan terdapat kesenjangan yang terjadi antara teori dan temuan kenyataan yang terjadi pada PT. Arah Enviromental Indonesia yaitu tidak tercapainya tingkat kedisiplinan yang diinginkan serta terjadi penurunan tingkat kinerja karyawan. Dalam menghadapi tingkat persaingan usaha yang tinggi, PT. Arah Enviromental Indonesia harus bisa mempertahankan kedisiplinan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan prestasi yang lebih baik dan mendapatkan pengaruh positif dari karyawan yang telah menegakan kedisiplinan kerja untuk menunjangnya dalam bekerja.

Sesuai dengan rangkaian penjelasan mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan serta penjelasan mengenai fenomena perusahaan diatas terlihat bahwa adanya permasalahan yaitu disiplin kerja yang baik dan kinerja karyawan yang menurun sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arah Enviromental”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat dilihat pada variabel disiplin kerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia yang diukur dengan data kehadiran karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia pada bulan Januari sampai Juni 2017 yang tinggi. Dengan demikian disiplin kerja dapat dikatakan baik. Selanjutnya pada variabel kinerja dapat dilihat dari data empiris pengukuran kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia pada tahun 2015 sampai tahun 2017 menunjukkan bahwa mayoritas kinerja masih berada di pengukuran kinerja yang cukup, sedangkan perusahaan menargetkan agar mayoritas memiliki pengukuran kinerja yang baik sekali. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dan belum diimplementasikan dengan baik.

Dengan demikian, penulis ingin mengangkat penelitian mengenai disiplin kerja sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arah Enviromental”**.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, berikut ini peneliti jelaskan maksud dan tujuan peneliti dalam melakukan penelitian ini :

1. Mengetahui disiplin kerja PT. Arah Enviromental Indonesia.
2. Mengetahui kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia.
3. Mengetahui besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi pihak yang terkait diantaranya sebagai berikut :

1.6.1 Aspek Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini, antara lain :

1. Diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang disiplin kerja.
2. Diharapkan teori penelitian dapat digunakan untuk menambah referensi teori untuk bahan penelitian berikutnya.

1.6.2 Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen pada PT. Arah Enviromental Indonesia, sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal sehingga dapat menghasilkan ouput yang maksimal bagi perusahaan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Menjelaskan secara rinci batasan dan cakupan penelitian. Dengan mengacu pada kerangka penelitian, pembatasan ruang lingkup penelitian yaitu :

- a. Variabel bebas (X) penelitian ini yaitu Disiplin Kerja.
- b. Variabel terikat (Y) penelitian yaitu Kinerja Karyawan.

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Arah Enviromental Indonesia dengan mengambil objek penelitian yaitu karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia yang diambil secara acak.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian dilakukan selama 7 bulan yaitu mulai dari bulan April 2017 sampai bulan Oktober 2017. Waktu tersebut digunakan untuk pengamatan, wawancara, studi kasus, penyebaran kuesioner, serta pembuatan laporan akhir.

1.8 Sistematika Penelitian Tugas Akhir

Dalam sistematika penelitian tugas akhir ini, memberikan gambaran secara umum mengenai isi skripsi ini agar jelas dan terstruktur, maka di bawah ini disajikan secara garis besar sistematika penelitian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menggambarkan tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, batasan masalah dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bab ini mengemukakan dengan jelas tentang tinjauan pustaka penelitian manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja yang meliputi pengertian disiplin kerja, indikator-indikator disiplin kerja, pelaksanaan disiplin kerja serta prestasi kerja yang meliputi pengertian prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, penilaian prestasi kerja yang meliputi penilaian prestasi kerja, tujuan penilaian prestasi kerja dan tujuan dan manfaat penilaian prestasi kerja dan metode penelitian prestasi kerja dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian serta ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode apa yang akan dijelaskan antara lain jenis penelitian, variabel operasional, tahap penelitian, populasi dan sampel,

pengumpulan data uji validitas dan uji reabilitas dan teknik analisa data menggunakan uji asumsi, regresi linear sederhana, korelasi dan uji t.

BAB IV PEMBAHASAN, ANALISIS DAN INTERPRETASI

Pada bab ini merupakan pembahasan dari penelitian yang meliputi gambaran responden diantaranya klasifikasi responden menurut jenis kelamin, klasifikasi responden menurut umur, klasifikasi responden menurut pendidikan terakhir, klasifikasi responden menurut masa kerja dan penerapan perusahaan disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan, interpretasi data menggunakan analisis regresi sederhana.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini akan menyimpulkan apa yang menjadi hasil penelitian dan saran yang terkait dengan penelitian ini.