

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum PT. Taka Turbomachinery Bandung, Indonesia

PT. Taka Turbomachinery didirikan pada tahun 1999 sesuai dengan Pasal Asosiasi No 15 dan No 1 November 1, 2007, Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No: C-2509 HT 01.01. 2000 dan No. AHU-04817.AH.01.02. 2008. Sejak tahun 1999, layanan perbaikan *turbomachinery* telah menjadi pengalaman perusahaan yang berasal dari berbagai industri. Seperti listrik, minyak dan gas, pupuk, juga petrokimia Terletak di Bandung, Jawa Barat, Indonesia, perusahaan telah tumbuh menjadi perusahaan skala luas dengan motto "Berjuang untuk keunggulan". Perusahaan kami sekarang menawarkan berbagai layanan seperti bengkel dan rekondisi *turbomachinery*, *reverse engineering*, dan layanan lapangan. Kami dilengkapi dengan fasilitas seperti kapasitas besar Mesin Bubut, 80 Ton *Overhead Travelling Crane*, *High Precision Schenck Balancing* Mesin (3 Ton, 32 Ton & 125 Ton kapasitas), *HVOF Thermal Spray System*, *Pos Heat Treatment*, NDT Peralatan, dan terbaru teknologi uji dan alat ukur.

Dengan tim *engineering* yang sangat terampil yang memahami persyaratan proses Anda, kami dapat menyediakan produk dan layanan yang sesuai dengan persyaratan yang tepat.

1.1.1. Visi dan Misi

Berikut merupakan Visi dan Misi *PT. Taka Turbomachinery* Indonesia:

A. Visi

“Becoming a leading Turbomachinery equipment repair services company in Indonesia.”

B. Misi

- 1. Quick respond, provide smart solution to solve customer problem and deliver the services in the fastest way with the best quality in competitive price,*

2. *Maintain health, safety & environmental friendly, continues improvement on human resource and synergy with other parties to enhance technical expertise,*
3. *Improve value for stakeholders by implementing business ethics and good corporate governance,*
4. *Active in Corporate Social Responsibility (CSR).*

1.1.2. Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo PT. Taka Turbomachinery Indonesia

Sumber: PT. Taka Turbomachinery Indonesia (1997)

1.2. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang paling penting di dalam organisasi. Tentama (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi komponen penting suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) yang secara efektif dan efisien melalui proses perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai menjadi kekuatan manusia untuk mencapai sebuah tujuan (Sedarmayanti, 2017:11). Selanjutnya manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mengatur sumber daya manusia agar organisasi mencapai tujuannya secara efektif, seperti yang diutarakan oleh Becker *et al* (2011) bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki dengan sebaik mungkin akan membantu mencapai tujuan dan cita-cita organisasi. Hal ini didukung oleh Tentama (2015) bahwa pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai efektifitas organisasi.

Kinerja karyawan penting dan perlu diperhatikan organisasi dalam upaya mencapai kualitas sumber daya manusia yang efektif. Karyawan dengan kinerja yang tinggi pada organisasi akan menguntungkan organisasi (Tentama, 2015). Kinerja setiap karyawan merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah hasil di mana orang-orang dan sumber daya lainnya di perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Hamdiyah et al. 2016). Selanjutnya, tujuan suatu organisasi dapat tercapai apabila didukung oleh kinerja yang baik dari para karyawannya (Putri dan Ardana, 2016).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang di lakukan di Indonesia menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Setiawan (2018), Anggraini (2018), Suprihati (2014), Ria (2016), Mailany dan Ibrahim (2015), Nugroho *et al* (2018), anam dan Suharsono (2010), Purba *et al* (2019), Nugrahaningrum (2018), adalah disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi, kepuasan, gaya kepemimpinan, kompensasi, pengembangan, lingkungan, teknologi informasi, kemampuan karyawan. Penelitian terdahulu juga di lakukan oleh Dugguh dan Dennis (2014) di Nigeria yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Penelitian yang di lakukan Parvin dan Kabir (2011) di Bangladesh mengatakan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu faktor hubungan antar karyawan. Kemudian penelitian yang di lakukan Saeed *et al* (2013) di Pakistan menyatakan bahwa faktor kinerja di pengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja, konten pekerjaan dan imbalan finansial.

Kemudian penelitian yang di lakukan oleh Niharuddin dan Sadegi (2013) di Malaysia mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Liou dan Chuang (2017) di Colombia yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan dan loyalitas karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh Imtiaz dan Ahmad (2009) di Pakistan menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu stress kerja pada karyawan. penelitian yang di lakukan oleh Sun dan Yu (2015) di

USA menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *costumer relationship*. Penelitian yang di lakukan oleh Diamantidis dan Chatszoglou (2019) di Yunani menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan dukungan manajemen. Kemudian penelitian yang di lakukan oleh Siengthai dan Pilla (2016) di Thailand menyatakan bahwa faktor kinerja di pengaruhi oleh kepuasan kerja. Yang terakhir penelitian yang dilukan oleh Khan *et al* (2012) di Pakistan menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu umpan balik dan pelatihan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah di jelaskan, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Dari pendapat tersebut dapat di artikan bahwa disiplin kerja merupakan upaya tindakan manajemen untuk menegakan pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2017:129). Menurut sinambela (2012:243) menyatakan bahwa tujuan utama tindakan disiplin yaitu memastikan bahwa perilaku-prilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah di tetapkan organisasi. Disiplin kerja juga dapat di lihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelacaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang maksimal (Octarina 2013).

Menurut Zainal (2011:825), Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini berarti di dalam membentuk sikap disiplin, manajer harus dapat mengkomunikasikan segala norma-norma yang berlaku dalam perusahaan agar membentuk kesadaran karyawan untuk mematuhi aturan yang ada. Dengan adanya disiplin yang tinggi dalam diri setiap karyawan maka tanggung jawab atas tugas yang di duduki akan berjalan dengan lancar. Menciptakan kedisiplinan karyawan bukan hal yang mudah, bagi perusahaan, menciptakan kedisiplinan karyawan merupakan pekerjaan yang harus di selesaikan dengan cara yang tepat.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran dan kinerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas (Meilany dan Ibrahim, 2015).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di antaranya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fathia *et al* (2018) yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa apabila dibandingkan dengan kepemimpinan, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Jeffrey dan Soleman (2017) Mengemukakan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan lebih kuat apabila dibandingkan dengan motivasi pencapaian karir. Hasil penelitian tersebut dipekuat oleh penelitian Azzahra *et al* (2018) menyatakan bahwa secara parsial, disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga di lakukan oleh Priyono *et al* (2015) menyatakan bahwa dua variabel yaitu motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai yang signifikan.

Menurut Mangkunegara dan Octorend (2015) menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Hersona dan Shidarta (2014) menyatakan bahwa hasil dari penelitian yang dilakukan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Thaief *et al* (2015) mengemukakan dari hasil penelitiannya bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian yang di lakukan Muabuay *et al* (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan didominasi variabel disiplin kerja. Dan terakhir penelitian yang di lakukan oleh Simatupang dan Soroyeni (2018) menyatakan disiplin kerja, gaya

kepemimpinan, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anthony (2017) di Kenya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Englebrech *et al* (2012) di Afrika Selatan menyatakan bahwa disiplin positif berpengaruh positif terhadap perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin positif mengoreksi perilaku karyawan yang melanggar aturan perusahaan melalui dukungan, *respect* dan kepemimpinan. Disiplin positif mengasumsikan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan bertahan lama ketika karyawan diberikan tindakan disiplin dengan tanpa balas dendam, pelecehan dan kekerasan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Simba *et al* (2016) di Kenya menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Thomas dan Brighton (2019) di Afrika menyatakan bahwa prosedur disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan Nwinyokpugi (2014) di Nigeria menyatakan bahwa nilai disiplin menunjukkan angka yang tinggi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan Mutai (2017) di Universitas Kabianga di Ghana menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zhao dan Kuo (2015) di China menyatakan bahwa disiplin sangat mempengaruhi hasil kinerja dilihat dari aspek perilaku, aspek pemikiran dan aspek emosional. Kemudian penelitian dilakukan oleh Maryjoan *et al* (2016) di Nigeria, hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Dan yang terakhir penelitian yang dilakukan Cheema dan Kitsantas (2013) di Taiwan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh untuk kemajuan individu seseorang guna menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

PT Taka Turbomachinery melayani berbagai layanan perbaikan *turbomachinery* telah menjadi pengalaman perusahaan yang berasal dari berbagai industri. Seperti listrik, minyak dan gas, pupuk, juga petrokimia Terletak di Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Melihat data kinerja dan data absensi kehadiran karyawan *PT Taka Turbomachinery* periode Bulan Januari Hingga Bulan Juni tahun 2018 dapat di ketahui bahwa rata-rata tingkat kehadiran karyawan yang mengalami peningkatan dan penurunan yang cukup fluktuatif. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti dan mengetahui seberapa bagus tingkat kedisiplinan karyawan di *PT Taka Turbomachinery* dalam kaitannya dengan tingkat kinerja dari karyawan *PT Taka Turbomachinery*

Penilaian kinerja karyawan di *PT Taka Turbomachinery* Bandung dilakukan rutin per 6 bulan dengan menggunakan rata-rata KPI. Tabel 1.1 menunjukkan hasil kinerja karyawan pada bulan Januari-Juni 2018.

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja PT . Taka Turbo Machinery Periode Januari-Juni 2018

NO	BULAN	RATA-RATA KPI	Gap
1	JANUARI	89.18%	10.82
2	FEBRUARI	87.61%	12.39
3	MARET	88.62%	11.38
4	APRIL	90.51%	9.49
5	MEI	91.53%	8.47
6	JUNI	89.96%	10.04
	RATA-RATA	89.57%	10.43

Sumber: Laporan Kinerja Karyawan *PT Taka Turbomachinery*.

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata pencapaian kinerja karyawan di unit kerja *PT. Taka Turbo Machinery* periode Januari-Juni 2018 secara umum masih belum memuaskan, yang ditunjukkan dengan skor nilai rata-rata kinerja sebesar

89.57% dengan gap sebesar 10.43% dari target yang dicanangkan yaitu 100%. Menurut pimpinan pada bagian sumber daya manusia di PT Taka Turbomachinery yaitu bapak Gegen Nugraha menyatakan bahwa gap rata-rata yang 10.43 telah melewati batas ambang gap yang dapat ditolerir.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan pada bagian sumber daya manusia yaitu bapak Gegen Nugraha di *PT Taka Turbomachinery*. Narasumber menyatakan bahwa masalah yang terjadi adalah masih terjadi peningkatan dan penurunan tingkat kehadiran karyawan, tingkat jumlah mangkir karyawan, tingkat jumlah cuti tahunan setiap karyawan dan tingkat jumlah karyawan yang izin sakit yang cukup fluktuatif yang dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel kinerja karyawan di *PT Taka Turbomachinery* periode bulan Januari dan bulan Juni 2018. Untuk tabel kehadiran karyawan pada *PT. Taka Turbomachinery* dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Mangkir Karyawan *PT. Taka Turbomachinery* Bulan Januari-Juni 2018

No	Bulan	Mangkir		Keterangan
		Jmlh	%	
1	JANUARI	9	7.50	Tidak masuk kerja tanpa izin dari atasan dan tanpa alasan
2	FEBRUARI	11	9.17	Tidak masuk kerja tanpa izin dari atasan dan tanpa alasan
3	MARET	10	8.33	Tidak masuk kerja tanpa izin dari atasan dan tanpa alasan
4	APRIL	9	7.50	Tidak masuk kerja tanpa izin dari atasan dan tanpa alasan
5	MEI	9	7.50	Tidak masuk kerja tanpa izin dari atasan dan tanpa alasan

6	JUNI	10	8.33	Tidak masuk kerja tanpa izin dari atasan dan tanpa alasan
Tingkat absensi Semester I		6,9%		

Sumber: Laporan Rekap Absensi PT Taka Turbomachinery.

Pada tabel 1.2 mengenai rekapitulasi absensi karyawan mangkir *PT Taka Turbomachinery* Bulan Januari hingga Bulan Juni 2018 mengalami peningkatan jumlah karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. diketahui bahwa jumlah karyawan yang mangkir dari Bulan Januari hingga Bulan Juni mengalami fluktuatif dan rata-rata karyawan mangkir sebesar 6,9%.

Selain masalah absensi, tingkat kedisiplinan karyawan PT Taka Turbomachinery juga dapat dilihat dari jumlah SP atau surat peringatan yang dikeluarkan oleh perusahaan terhadap karyawan yang melanggar peraturan baik terkait kedisiplinan maupun terkait kinerja. Selanjutnya, data jumlah SP atau surat peringatan ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Surat Peringatan yang Dikeluarkan Perusahaan

No	Bulan	Jumlah SP	Keterangan
1	JANUARI	3	<ul style="list-style-type: none"> - Terkait kedisiplinan waktu kerja yaitu datang terlambat, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan mangkir lebih dari 1 kali dalam 1 bulan - Tidak memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan baik secara kuantitas maupun kualitas - Terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
2	FEBRUARI	2	<ul style="list-style-type: none"> - Terkait kedisiplinan waktu kerja yaitu datang terlambat, pulang lebih cepat

			<p>dari waktu yang ditentukan dan mangkir lebih dari 1 kali dalam 1 bulan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tidak memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan baik secara kuantitas maupun kualitas
3	MARET	2	<ul style="list-style-type: none"> - Terkait kedisiplinan waktu kerja yaitu datang terlambat, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan mangkir lebih dari 1 kali dalam 1 bulan - Tidak bertanggung jawab atas pekerjaan
4	APRIL	3	<ul style="list-style-type: none"> - Terkait kedisiplinan waktu kerja yaitu datang terlambat, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan mangkir lebih dari 1 kali dalam 1 bulan - Tidak memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan baik secara kuantitas maupun kualitas - Terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
5	MEI	3	<ul style="list-style-type: none"> - Terkait kedisiplinan waktu kerja yaitu datang terlambat, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan mangkir lebih dari 1 kali dalam 1 bulan - Melanggar tata tertib perusahaan - Tidak bertanggung jawab atas pekerjaan
6	JUNI	4	<ul style="list-style-type: none"> - Terkait kedisiplinan waktu kerja yaitu datang terlambat, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan dan mangkir lebih dari 2 kali dalam 1 bulan

			<ul style="list-style-type: none"> - Tidak memenuhi target pekerjaan yang ditetapkan baik secara kuantitas maupun kualitas - Terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan
--	--	--	---

Dari data jumlah surat peringatan yang dikeluarkan oleh perusahaan, terlihat bahwa rata-rata perusahaan mengeluarkan tiga surat peringatan untuk karyawan yang melanggar. Surat peringatan tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat memperbaiki kinerjanya dan dapat menjadi contoh untuk karyawan lainnya, akan tetapi padakenyataannya, setiap bulan perusahaan mengeluarkan surat peringatan untuk permasalahan yang serupa.

Berdasarkan fenomena yang sudah penulis jelaskan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Taka Turbomachinery**”.

1.3. Perumusan Masalah

Kinerja yang kurang optimal memberikan dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang kurang optimal dapat disebabkan salah satunya oleh faktor disiplin. Jumlah tingkat absensi semester 1 karyawan mangkir sebesar 6,9%. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran dan kinerja yang telah ditetapkan. Menurut Meilany dan Ibrahim (2015) karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan kinerjanya baik dalam aspek efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Sementara itu kinerja karyawan pada *PT Taka Turbomachinery* masih fluktuatif dan rata-rata masih di bawah target yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Angka rekapitulasi absesnsi karyawan *PT TakaTurbomachinery* sangat mempengaruhi hasil

raport kinerja karyawan pada 6 bulan terakhir yaitu bulan Januari hingga bulan Juni tahun 2018 yang belum bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan yaitu 100%.

1.4. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana kedisiplinan karyawan pada *PT. Taka Turbomachinery*?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada *PT. Taka Turbomachinery*?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada *PT. Taka Turbomachinery*?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kedisiplinan karyawan pada *PT. Taka Turbo Machinery*.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada *PT. Taka Turbomachinery*.
3. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dan kinerja karyawan pada *PT Taka Turbomachinery*.

1.6. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti, perusahaan, maupun masyarakat luas adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang didapatkan di bangku kuliah sesuai dengan prodi yang telah diambil yaitu Manajemen bisnis telekomunikasi dan informatika yang berkaitan dengan ketenagakerjaan

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam perbaikan dan penyusunan kebijakan yang ada di dalam perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan gambaran bagi pembaca dan pihak yang membutuhkan sebagai sarana referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.7. Ruang Lingkup Penelitian

1. Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian pada *PT Taka Turbomachinery*. *PT Taka Turbomachinery* ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang *repairment turbine*. perusahaan ini beralamat di Jl Soekarno Hatta No 797, Babakan, Enguhulu, Cinambo, Bandung, Jawa Barat.
2. Pengambilan data disiplin kerja menggunakan data pendukung dari absensi karyawan *PT Taka Turbomachinery* yang di lakukan pada bulan Januari-Juni 2018.
3. Analisis pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan menggunakan metode regresi linier sederhana.

1.8. Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab ini berisi uraian tentang gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi uraian tentang rangkuman teori, penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian.

BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ini berisi uraian tentang karakteristik penelitian, tahapan penelitian, populasi dan sampel yang diteliti, teknik pengumpulan data yang digunakan, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi uraian tentang hasil dari penelitian yang dilakukan meliputi jenis dan sumber data yang diperoleh, metode pengumpulan data yang digunakan, dan metode analisis data.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang perlu disampaikan pada pihak-pihak yang berkepentingan.