

HALAMAN ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu ilmu yang diterapkan dalam masalah pengelolaan Sumber Daya manusia. Manusia dalam peranannya sebagai unsur utama perusahaan yang merujuk pada kebijakan dan prosedur, maka penulis berpendapat bahwa pemahaman dan pengembangan SDM dalam suatu organisasi menjadi sangat penting.

Perusahaan harus memiliki seperangkat kebijakan dan peraturan yang menjadi suatu batasan dalam menjalankan kegiatannya. Semua kebijakan tersebut harus diharuskan diikuti oleh semua karyawan perusahaan. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten merupakan perusahaan yang memonopoli kelistrikan di Indonesia, khususnya Jawa Barat sejak tahun 1905. Dalam menegakkan disiplin di lingkungan perusahaan, PT PLN telah menyusun aturan-aturan disiplin pegawai yang tertuang didalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama).

Akan tetapi dalam tahun 2010 tingkat kehadiran karyawan bervariasi dan tidak pernah mencapai 100% seperti yang diharapkan oleh perusahaan. adapun alasan karyawan tidak hadir adalah cuti dan alasan lainnya.

Selain itu, dalam tahun 2010 terjadi 8 kali pelanggaran disiplin berat yang dilakukan oleh karyawan.

Di tahun 2010, telah terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu bertambahnya individu yang berada di kriteria talenta "sangat butuh perhatian" dengan target kinerja <75% yaitu dari 6 menjadi 8 orang.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis berusaha mengetahui tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan serta mengetahui besar pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Penelitian ini menggunakan metode kausal. Teknik *sampling* dilakukan dengan *Cluster Sampling* yaitu sebanyak 71 orang responden. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan data sekunder. Teknik analisis menggunakan *Path Analysis* (Analisis Jalur).

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan perhitungan analisis jalur, didapat hasil sebesar 99,8% secara simultan faktor disiplin ekstern dan intern berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa tindakan disiplin yang dipengaruhi oleh faktor ekstern dan intern secara simultan berada dalam kategori tinggi yaitu 78,54% dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik yaitu 79,30%.