

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS *OUTSOURCING* TELKOM WITEL MEDAN)

*EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY *OUTSOURCING* OF TELKOM WITEL MEDAN)*

Harry Adriansyah¹, Puspita Wulansari²

¹ S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

² Dosen, Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹ harryadriansyah@telkomuniversity.ac.id, ² puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Disiplin) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui disiplin pada karyawan outsourcing Telkom Witel Medan, kinerja karyawan pada karyawan outsourcing Telkom Witel Medan, dan pengaruh disiplin terhadap kinerja pada karyawan outsourcing Telkom Witel Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis untuk membahas identifikasi masalah bagaimana disiplin pada karyawan outsourcing Telkom Witel Medan dan bagaimana kinerja karyawan pada karyawan outsourcing Telkom Witel Medan serta verifikasi analisis untuk membahas identifikasi masalah seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada karyawan outsourcing Telkom Witel Medan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui wawancara sumber, penyebaran angket (kuesioner), dan kepustakaan. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasikomputer IBM SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan menambahkan variabel independen lainnya seperti Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Stress kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Outsourcing

Abstract

In this study there are two variables, namely X variable (Discipline) and Y variable (Employee Performance). This research was conducted to find out discipline in outsourcing Telkom Witel Medan employees, employee performance on outsourcing Telkom Witel Medan employees, and the influence of discipline on employee performance on outsourcing Telkom Witel Medan employees. The method used in this research is descriptive analysis method to discuss the problem identification of how to discipline outsourcing Telkom Witel Medan employees in Medan and how the performance of employees in outsourcing Telkom Witel Medan, employees as well as verification analysis to discuss the identification problem of how much discipline influenced the employee performance on outsourcing Telkom Witel Medan. The data that used in this study are primary data and secondary data collected through source interviews, questionnaires, and literature. To measure the influence of these variables, simple linear regression and coefficient of determination are used with the help of IBM SPSS 25 computer application program. The results of this study indicate that the variable work discipline affects employee performance. The higher work discipline, the higher employee performance will be. For further researchers related to factors that affect employee performance, it can be done by adding other independent variables such as Training, Motivation, Work Environment, Work Experience, and Work Stress.

Keyword : Work Discipline, Employee Performance, Outsourcing

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, suatu organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan tujuan organisasi dengan baik. Adanya sumber daya manusia diharapkan dapat memberi kualitas kerja yang maksimal dan efisien untuk organisasi tersebut. Penelitian terdahulu Susiawan dan Muhid (2015) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam skala besar ataupun kecil, karena merupakan sumber penggerak suatu organisasi [1].

Menurut Prihantoro (2012), sumber daya manusia memiliki bagian penting dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Maka dari itu, sumber daya manusia dituntut untuk memiliki semangat dan disiplin yang tinggi agar bisa bersaing dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Adanya kontribusi sumber daya manusia dengan semangat dan kedisiplinan yang besar, akan memberikan keuntungan bagi organisasi tersebut [2]. Hasibuan (2017:41) menjelaskan bahwa di dalam suatu perusahaan, terdapat tenaga kerja. Tenaga kerja adalah orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, ciri khasnya adalah orang tersebut bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima balas jasa. Terdapat 3 jenis tenaga kerja :

1. Kerja, adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

2. Buruh/kuli, adalah pekerja harian atau honorer yang bekerja dibawah perintah orang lain dan menerima balas jasa yang besarnya tertentu.

3. Karyawan/pegawai, adalah pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dengan mendapat jaminan hingga kompensasi [3].

Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh ini dalam praktik sehari-hari dikenal dengan *outsourcing*/honorer. *Outsourcing* merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah perusahaan menjalankan usaha ditengah krisis ekonomi yang melanda negara Indonesia sejak beberapa tahun terakhir. Kebijakan untuk memberlakukan *outsourcing* dikeluarkan oleh pemerintah untuk perbaikan iklim investasi di Indonesia melalui beberapa kemudahan dalam sistem perekrutan pekerja yang dialihkan kepada pihak lain yakni dengan sistem *outsourcing* (Khairani, 2012) [4].

Penilaian kinerja *outsourcing* Telkom Witel Medan

NO	Group Job	Total Outsourcing	Rata-Rata 2017	Konversi	Rata-Rata 2018	Konversi	Penjelasan
1	Backroom	10	465	A	468,3	A	Tetap
2	Frontliner	30	452	A	438,3	B	Menurun
3	Sales Customer Care	8	475	A	463,3	A	Tetap
4	HCC WIT MDN WOC	16	463	A	470,8	A	Tetap
5	SUPPORT PAYMENT COLLECTION	24	439	B	425	B	Tetap dan Tidak Meningkat
6	WITEL MEDAN - DES	12	418	B	420	B	Tetap dan Tidak Meningkat

Melalui wawancara peneliti kepada *Officer 2 CRM and Reveraging Customer*, terdapat 6 grup yang berisikan 100 *outsourcing* pada Telkom Witel Medan. Sumber menyatakan bahwa penilaian kinerja di 3 grup menurun, bahkan tidak naik pada nilai A. Penurunan absensi juga terbukti ada pada 3 grup lainnya. Ini menunjukkan bahwa adanya kesalahan dalam disiplin kerja dan kinerja pada beberapa *outsourcing* tersebut. Hasil dari wawancara yang ditujukan ke *Officer 2 CRM and Reveraging Customer*, pada *Outsourcing* Telkom Witel Medan masih ditemukan karyawan *outsourcing* yang kurang disiplin dalam waktu bekerja. Maka dari itu, ditemukan pula bahwa teori dan kenyataan yang ada bahwa tidak tercapainya kedisiplinan dan juga penurunan nilai kinerja. *Outsourcing* Telkom Witel Medan sangat dibutuhkan untuk melayani tanggapan-tanggapan masyarakat sebagai konsumen pengguna layanan produk Telkom Indonesia.

Presensi Kehadiran *outsourcing* Telkom Witel Medan

NO	Group Job	Total Outsourcing	Rata-Rata 2017	Rata-Rata 2018
1	Backroom	10	93,2%	93,6%
2	Frontliner	30	93,60%	92%
3	Sales Customer Care	8	90,10%	87,4%
4	HCC WIT MDN WOC	16	88,70%	89,4%
5	SUPPORT PAYMENT COLLECTION	24	90,10%	89,7%
6	WITEL MEDAN - DES	12	88,90%	89,2%

Telkom Witel Medan diharapkan agar semakin meningkatkan kedisiplinan agar dapat menunjang nilai kinerja sehingga apa yang dicita-citakan perusahaan melalui visi dan misi tercapai, serta tujuan dan kepentingan perusahaan dapat dirasakan bersama hal-hal positifnya dan meningkatkan semangat bekerja bagi karyawan tersebut. Maka, sesuai dengan fenomena yang terjadi pada Telkom Witel Medan dan dengan adanya pemaparan dari penelitian terdahulu, hal ini yang menjadi kebutuhan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus *Outsourcing* Telkom Witel Medan).

2. DASAR TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dari berbagai sumber literatur yang ada, tidaklah sama baik dari segi jumlah, penyebutan istilah/ungkapan, perumusan isinya, maupun pengembangannya dan pendalamannya tergantung dari perspektif organisasinya apakah dalam organisasi publik atau perusahaan, dan juga dari sudut pandang pendekatan yang digunakan oleh penyusunnya. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting untuk dipelajari secara mendalam adalah perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan, evaluasi pekerjaan, upah dan fasilitas, dan hubungan antar pegawai (Sahudiyono, 2015:45) [5].

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:89), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis [6].

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit (Hasibuan, 2017:193).

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2014:8), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktifitas kerjanya dalam periode waktu tertentu [7].

Wirawan dalam Pramularso (2017) menjelaskan bahwa Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu [8].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling non-probability sampling*, dan *incidental sampling*. Sampel yang dipilih pada penelitian ini adalah anggota dalam populasi yang didapat dari *outsourcing* Telkom Witel Medan yakni sebanyak 100 dan sampel yang didapat menggunakan perhitungan slovin dengan tingkat kepercayaan 95%, didapat hasil sebanyak 80 responden. Karakteristik yang ditetapkan pada penelitian ini yakni *outsourcing* Telkom Witel Medan yang berdomisili di Kota Medan, dan merupakan *outsourcing* milik Telkom Witel Medan.

Penulis pada penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:7) [9]. Sehingga dengan begitu penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear sederhana, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji t.

4. PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

Penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana harus melakukan uji asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis, yang di antaranya Uji Normalitas dan Uji Heterokedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk menunjukkan bahwa data yang terkumpul berdistribusi normal. Sedangkan uji heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model. Tidak adanya heterokedastisitas mengartikan regresi yang baik. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS 25 menunjukkan data yang digunakan memenuhi syarat uji asumsi klasik sehingga dapat dilakukan pada tahap selanjutnya.

4.2 Analisis regresi linear sederhana

Manfaat yang didapatkan dari hasil analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak. Kuatnya hubungan antar variabel yang dihasilkan dari analisis korelasi dapat diketahui berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi yang harganya antara minus satu (-1) sampai dengan plus (+1). Koefisien korelasi yang mendekati minus 1 atau plus 1, berarti hubungan variabel tersebut sempurna negatif atau sempurna positif.

4.3 Koefisien Determinasi

Prinsip utama pemilihan item dalam suatu variabel untuk memenuhi kriteria adalah dengan cara mencari nilai koefisien korelasi yang tinggi dan membuang setiap korelasi negatif/yang mendekati nilai 0 (Indrawati : 2015:149) [10].

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,410 ^a	,168	,158	3,50600
a. Predictors: (Constant), Disiplin				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan pada tabel diatas mnunjukkan bawa hasil koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,410 maka diperoleh nilai R^2 adalah 0,168. Koefisien determinasi dihtiuang dengan cara mengkuadratkan korelasi (0,410) kemudian dikalikan dengan 100%. Maka nilai koefisien determinasi diperoleh $0,168 \times 100\%$ sebesar 16,80%. Yang artinya menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya yaitu sebesar 16,80%..

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis melalui Uji T untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka di dapat t tabel sebesar 1,993. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,809	2,049		6,741	,000
	Disiplin	,527	,133	,410	3,973	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan variable independen disiplin dan variabel dependen kinerja. Variabel-variabel tersebut diuji dengan menggunakan 16 item pertanyaan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan pada penelitian. Analisis data didapat melalui kuesioner yang didapat dari 80 responden dalam hal ini adalah *outsourcing* Telkom Witel Medan. Sehingga, dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada *Outsourcing* Telkom Witel Medan dengan presentase sebesar 16,80% dan sisanya 83,20% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini didukung dengan hasil uji t hitung yang lebih besar daripada t table ($3,973 > 1,993$). Ketika disiplin kerja yang diterapkan baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Daftar Pustaka

- [1] Susiawan, S. & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 4, Issue 03, hlm. 304 – 313.
- [2] Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). *Value Added*, Vol. 8, Issue 2.
- [3] Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Khairani. (2012). Analisis Permasalahan Outsourcing (Alih Daya) Dari Perspektif Hukum dan Penerapannya. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, No. 56, Th. XIV, hlm. 53-68.
- [5] Sahudiyono. (2015). Memahami Fungsi - Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) Guna Mengoptimalkan Kinerja Perusahaan Pelayaran. *Jurnal Ilmiah Bahari Jogja*, Vol. 13, No. 21.
- [6] Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- [7] Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [8] Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, Vol. 1, Issue 2.
- [9] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: Refika Aditama.