

## PENGARUH DIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOFFIE TIJD CAFÉ BANDUNG

### THE EFFECT OF EMPLOYEE DIPLINESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN KOFFIE TIJD CAFE BANDUNG

Asyifa Aulia Zahra<sup>1</sup>, Farah Oktafani<sup>2</sup>

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>osyasyifa20@gmail.com, <sup>2</sup>farahokt@telkomuniversity.ac.id

---

#### Abstrak

Menurut Gilley dkk., (2009) dalam Suryadana (2015: 5) Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting adalah sumber daya manusia (SDM). Pendapat ini menitik beratkan pada sumber daya manusia yang mengacu pada kegiatan dan tugas-tugas yang berguna dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang menitik beratkan pada basis kinerja karyawan tentunya dapat membantu sebuah perusahaan dalam menciptakan berbagai tujuan yang telah direncanakan. Dalam penelitian ini penulis menilai bahwa kinerja karyawan Koffie Tijd kurang efektif dan efisien, hal ini dapat terlihat dari segi pelayanan yang diberikan. Salah satunya adalah pelayanan yang kurang memuaskan, contoh sederhana adalah ketika konsumen ingin melakukan pemesanan dan meminta bantuan, karyawan bagian *service* selalu melakukan kegiatannya sendiri dan tidak memperhatikan konsumen sehingga konsumen harus menunggu untuk mendapatkan pelayanan. Dengan adanya permasalahan ini, Koffie Tijd harus meningkatkan Hubungan Kemanusiaan kinerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan beberapa peraturan mengenai disiplin kerja yang harus ditaati oleh setiap karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koffie Tijd Café Bandung. Dengan menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling jenis simple random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 34. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan kedua variabel dari seluruh dimensi memperoleh rata-rata dalam kategori baik. Hasil uji  $t$  yang diperoleh merujuk pada Tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $5,780 \geq 2,036$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 38,2% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini misal tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan sebagainya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

---

#### Abstract

According to Gilley et al., (2009) in Suryadana (2015: 5) The success of a company depends on its ability to manage various kinds of resources it has, one of which is very important is human resources (HR). This opinion focuses on human resources that refers to activities and tasks that are useful in maximizing employee performance. Human resources that focus on the basis of employee performance can certainly help a company in creating various planned goals. In this study the authors considered that the performance of Koffie Tijd's employees was less effective and efficient, this can be seen in terms of the services provided. One of them is a service that is less satisfactory, a simple example is when consumers want to place an order and ask for help, service employees always do their own activities and do not pay attention to consumers so consumers must wait to get service. With this problem, Koffie Tijd must improve the Human Relations Relationship of employee performance, the company needs to apply several regulations regarding work discipline that must be obeyed by every employee. This research was conducted to determine the effect of work discipline on employee performance at Koffie Tijd Café Bandung. By using quantitative methods with the type of descriptive research. Sampling was done by probability random sampling method, with 34 respondents. The data analysis technique used was simple regression analysis.

Based on the test results show the two variables from all dimensions obtain an average in both categories.  $T$  test results obtained refer to Table 4.17 above, obtained  $t$ -count  $\geq t$  table ( $5.780 \geq 2.036$ ) and a significance value of

$0.000 < 0.05$ , then  $H_0$  is rejected. That is, Work Discipline has a significant effect on Employee Performance. This shows that Work Discipline gives an effect of 38.2% on employee performance, while the remaining 61.8% is influenced by other variables not examined in this study eg on Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture and so on.

*Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Human Resources*

## 1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia yang mengacu pada kegiatan dan tugas-tugas yang berguna dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang menitikberatkan pada basis kinerja karyawan tentunya dapat membantu sebuah perusahaan dalam menciptakan berbagai tujuan yang telah direncanakan.

Koffie Tijd adalah café yang menyuguhkan tradisi kopi terbaik. Kopi yang disajikan oleh Koffie Tijd merupakan kopi berkelas, mulai dari pemilihan bahan kopinya hingga mesin kopinya yang kami impor dari italia, yang hanya ada satu satunya di Bandung, yang disebut "*coffee with class*". Sekarang ini setiap perusahaan dituntut agar selalu meningkatkan produktivitas pelayanannya, untuk itu Koffie Tijd terus berupaya meningkatkan produktivitas pelayanannya dalam kualitas karyawan. Dalam penelitian ini penulis menilai bahwa kinerja karyawan Koffie Tijd kurang efektif dan efisien, hal ini dapat terlihat dari segi pelayanan yang diberikan. Dalam hal ini peneliti juga telah melakukan wawancara dan observasi kepada beberapa konsumen pada Koffie Tijd. Berdasarkan hasil pra penelitian tersebut maka peneliti memperoleh berbagai fenomena data dan informasi terkait variabel peneliti. Salah satunya adalah pelayanan yang kurang memuaskan, contoh sederhana adalah ketika konsumen ingin melakukan pemesanan dan meminta bantuan, karyawan bagian *service* selalu melakukan kegiatannya sendiri dan tidak memperhatikan konsumen sehingga konsumen harus menunggu untuk mendapatkan pelayanan. Dengan adanya permasalahan ini, Koffie Tijd harus meningkatkan Hubungan Kemanusiaan kinerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan beberapa peraturan mengenai disiplin kerja yang harus ditaati oleh setiap karyawan. Koffie Tijd diharapkan mampu memberikan pelayanan terbaik yang dapat dilakukan oleh para karyawan sehingga mampu menjadi salah satu alasan kenyamanan dan kepuasan bagi para kosumen yang berkunjung di Koffie Tijd.

Pencapaian target yang tidak terealisasi disebabkan oleh banyak faktor. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan salah satunya Disiplin Kerja. Menurut (Hasibuan, 2016: 193). 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. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dapat dihubungkan dengan disiplin kerja yang baik sedangkan prestasi kerja rendah dapat disebabkan oleh disiplin kerja. Berikut adalah rekapitulasi absensi karyawan pada Koffie Tijd Bandung Periode September 2018 s/d Februari 2019 tabel 1:

**Tabel 1** Rekapitulasi Absensi

| Bulan | Tahun | Jumlah Karyawan | Alpa           |    | Izin           |    | Sakit          |    | Cuti           |    |
|-------|-------|-----------------|----------------|----|----------------|----|----------------|----|----------------|----|
|       |       |                 | Jumlah (Orang) | %  |
| Sept  | 2018  | 32              | 4              | 12 | 4              | 12 | 6              | 18 | 2              | 6  |
| Okt   | 2018  | 33              | 6              | 18 | 5              | 15 | 5              | 15 | 3              | 9  |
| Nov   | 2018  | 35              | 9              | 28 | 5              | 12 | 4              | 12 | 4              | 12 |
| Des   | 2018  | 35              | 7              | 21 | 6              | 18 | 3              | 9  | 6              | 18 |
| Jan   | 2019  | 33              | 5              | 15 | 6              | 18 | 2              | 6  | 4              | 12 |
| Feb   | 2019  | 34              | 8              | 24 | 4              | 12 | 3              | 9  | 4              | 12 |

*Sumber : Laporan absensi karyawan Koffie Tijd*

Berdasarkan tabel diatas, Masalah absensi diatas secara jelas menunjukkan bahwa absensi pada karyawan Koffie Tijd banyak mengalami ketidakhadiran, baik itu karena sakit, izin, cuti bahkan alfa / tanpa keterangan sama sekali. Pihak Koffie Tijd perlu memberi perhatian terhadap masalah ini, karena jika tidak diperhatikan maka akan berdampak pada kinerja karyawan kedepannya. Untuk mengantisipasi masalah tersebut, maka

perusahaan harus menerapkan aturan-aturan terkait kedisiplinan yang akan membuat karyawan memiliki patokan atas setiap tindakan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koffie Tijd Café Bandung”**.

**2. Kerangka Teoritis**

**2.1 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.” Hasibuan dimensi Disiplin Kerja sebagai berikut: a. Tujuan dan kemampuan

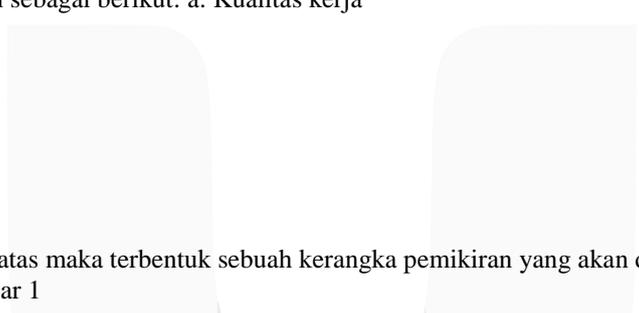
- a. Teladan Pimpinan
- b. Balas Jasa
- c. Keadilan
- d. Waskat
- e. Sanksi Hukuman
- f. Ketegasan
- g. Hubungan Kemanusiaan



**2.2 Prestasi Kerja**

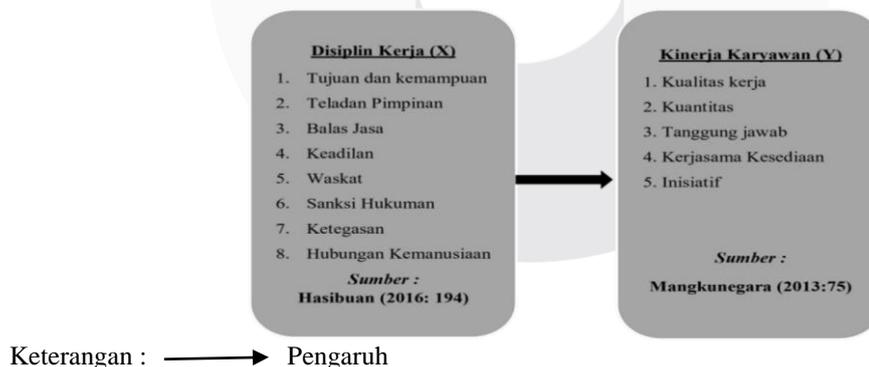
Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara dimensi Kinerja Karyawan sebagai berikut: a. Kualitas kerja

- a. Kuantitas kerja
- b. Tanggung jawab
- c. Kerjasama Kesediaan
- d. Inisiatif



**2.3 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan teori-teori di atas maka terbentuk sebuah kerangka pemikiran yang akan di teliti oleh peneliti dapat dilihat sebagaimana Gambar 1



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

**2.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh baik dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis menarik hipotesis “Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Koffie Tijd Café Bandung”.

**3. Metode Penelitian**

3.1 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel pada Koffie Tijd Café Bandung sebanyak 34 karyawan.

3.2 Teknik analisis

- a. U Uji analisis deskriptif
- b. Method of Successive Interval (MSI)
- c. Uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas
- d. Uji regresi linier
- e. Uji hipotesis

**4. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

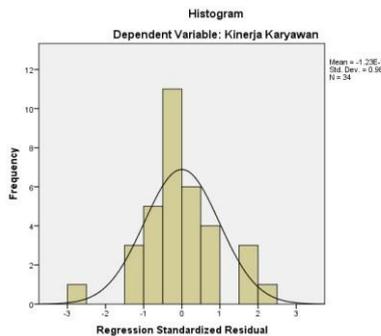
4.1 Analisis Deskriptif

Tabel 2 Analisis Deskriptif

| No. | Variabel         | Nilai rata-rata presentase setiap variabel |
|-----|------------------|--|
| 1.  | Disiplin Kerja   | 77,79%                                     |
| 2.  | Kinerja Karyawan | 73,53%                                     |

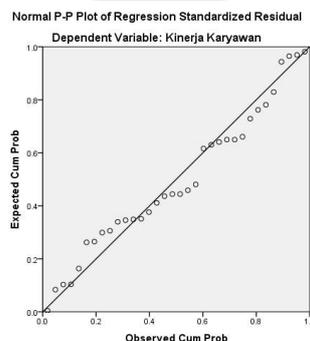
4.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 22 diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Gambar 4.20 berikut ini:



**Gambar 2 Grafik Histogram**

Grafik histogram memiliki distribusi normal karena grafik membentuk pola lonceng yang tidak condong kearah kanan maupun kearah kiri. Adapun dalam analisis regresi, yang diuji kenormalan adalah residual atau variabel gangguan yang bersifat stokastik acak, maka data di atas dapat digunakan karena variabel residu berdistribusi normal.

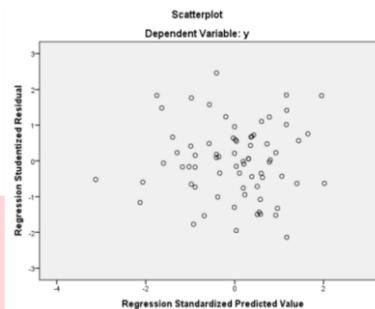


**Gambar 3 Diagram P-Plot**

Grafik Normal P-P Plot dapat dilihat bahwa persebaran data yang ditunjukkan oleh titik-titik tersebar mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas yang dilakukan berdistribusi normal.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dengan bantuan *software SPSS 22* diperoleh hasil yang dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4 Grafik Scatterplot**

Dari Scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu dengan jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

#### 4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk melihat hubungan antara variabel yaitu pengaruh antara variabel independen (X) Disiplin Kerja terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan.

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant) | 1,690                       | ,412       |                           | 4,104 | ,000 |                         |       |
| X_Total      | ,564                        | ,098       | ,618                      | 5,780 | ,000 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: Y\_Total

Berdasarkan analisa regresi dengan menggunakan SPSS 22 pada Tabel 5 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = a + bX$

$$Y = 1,690 + 0,564X$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Disiplin Kerja (X) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, maka rata-rata Kinerja Karyawan bernilai 2,360.
- Koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,564. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (semakin tinggi/kuat Disiplin Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan).

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Kerja. Pengaruh positif ini ditunjukkan dengan semakin tinggi Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi juga.

#### 4.4 Uji Hipotesis (uji-t)

H0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan  $\alpha = 5\%$  dan  $dk = 34-2 = 32$  diperoleh nilai t tabel sebesar 2,036. Hasil uji t yang diperoleh merujuk pada Tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai thitung  $\geq$  ttabel ( $5,780 \geq 2,036$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka H0 ditolak. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.5 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, digunakan Analisis Korelasi *Pearson*. Berikut ini pada Tabel 4.18 dapat dilihat hasil pengolahan SPSS 22 untuk koefisien korelasi mengenai hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change |               |
| 1     | ,618 <sup>a</sup> | ,382     | ,371              | ,36373                     | ,382              | 33,405   | 1,998         |

a. Predictors: (Constant), X\_Total

b. Dependent Variable: Y\_Total

Diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,618, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\% = (0,618)^2 \times 100\% = 38,2\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 38,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 38,2% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 61,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

- Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, disiplin kerja memiliki nilai rata-rata 77,79%. Maka, secara keseluruhan disiplin kerja pada Koffie Tijd Café masuk dalam kategori baik. Dalam disiplin kerja terdapat dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi Tujuan dan Kemampuan sebesar 85,5%. Selain itu, presentase nilai rata-rata terendah dalam variabel disiplin kerja terdapat pada dimensi Waskat memiliki nilai terendah sebesar 72,65%.
- Berdasarkan hasil penelitian dan analisis deskriptif, kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata 73,53% dapat diartikan bahwa secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Pada variabel kinerja karyawan terdapat dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi Kualitas, Kuantitas, dan Kerjasama dengan mendapatkan nilai sebesar 76,17%. Presentase nilai rata-rata terendah terdapat pada dimensi Inisiatif memiliki nilai terendah sebesar 68,8%.
- Berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koffie Tijd Café Bandung, serta variabel disiplin kerja berkontribusi sebesar 38,2%.

## Daftar Pustaka

- [1] Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- [2] Budiyanto, M. E. (2013). *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu
- [3] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi ke-5*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [4] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011) *Teori Prestasi Kerja*. PT. Remaja Rosda Kencana: Bandung.
- [5] Priyatno, D. (2013). *Analisis, Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- [6] Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana Prenada Media Group