

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BAROKAH SEJAHTERA

Muhammad Ricky Hadistira, Hani Gita Ayuningtias, S.Psi., M.M.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Barokah Sejahtera. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dengan metode kausal, tipe analisis yang digunakan adalah deskriptif, dan menggunakan regresi linier sederhana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner melalui kunjungan terhadap 40 responden yang merupakan karyawan CV. Barokah Sejahtera. Data yang ada dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Hasil dari penelitian ini adalah tanggapan responden terhadap disiplin kerja pada kriteria baik, dan juga tanggapan responden terhadap kinerja karyawan masuk pada kriteria tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Barokah Sejahtera

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, CV. Barokah Sejahtera

ABSTRACT

Research aims to understand the influence of discipline work of the performance of employees CV. Barokah Sejahtera. Research methodology used the method quantitative with the methods causal; type the analysis used is descriptive, and use linear regression simple. Sample used in this research were 40 people. Data collection done through the distribution of the questionnaire through visits of 40 respondents who is an employee CV. Barokah Sejahtera. Existing data analyzed use some help program SPSS version 20. The result of this research was responding respondents of discipline work to a criterion good and also response respondents of employee performance in to a criterion high. The research results show that it was respondents of discipline work have had a positive impact and significant impact on of employee performance CV. Barokah Sejahtera.

Keywords: Discipline of Work, Employee Performance, CV. Barokah Sejahtera

A. PENDAHULUAN

Dalam memasuki persaingan global dewasa ini setiap perusahaan dituntut agar memiliki Sumber Daya Manusia yang handal, untuk mencapai serta menuju visi yang diharapkan. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat berharga, atau sebuah investasi besar yang akan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

Pada suatu perusahaan yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, serta tanggung jawab institusi tersebut.. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan (2005:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tingkat kehadiran karyawan CV. Barokah Sejahtera dihitung perbulannya masih menunjukkan adanya ketidakhadiran karyawan, sehingga tidak mencapai 100%. Pada dasarnya perusahaan ingin karyawannya bekerja dengan baik sehingga mampu bekerja sesuai target dengan hasil yang optimal.

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kinerja. Seperti yang dikemukakan Robert Bacal dalam (Fahmi, 2010:29), disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi masalah-masalah kinerja pada karyawan. Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Kinerja juga dapat dilihat dari kemampuannya mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula (Kasmir, 2016:182).

Sesuai dengan rangkaian tersebut dan penjelasan teori terkait mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Barokah Sejahtera”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pendahuluan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana disiplin kerja karyawan pada CV. Barokah Sejahtera?
- 2) Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Barokah Sejahtera?
- 3) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada CV. Barokah Sejahtera?

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas maka tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan di CV. Barokah Sejahtera.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada CV. Barokah Sejahtera.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Cv. Barokah Sejahtera.

B. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. d. Menurut Fahmi (2016:1) Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

2. Disiplin Kerja

Menurut pendapat Werther Jr. dalam (Manulang 1988: 96),

”Disiplin adalah upaya manajemen untuk mengusahakan agar karyawan mentaati standar/peraturan-peraturan dalam organisasi. Sedangkan Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Kinerja Karyawan

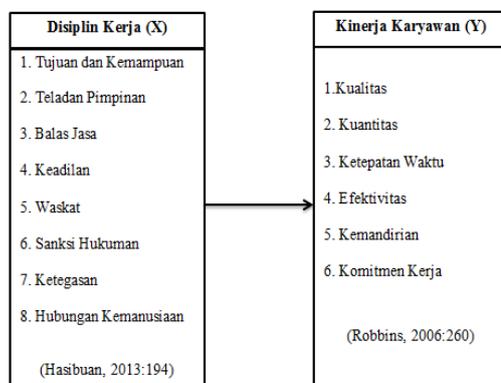
Dalam suatu organisasi apapun bentuknya, tentu akan berhadapan dengan kinerja atau performance. Robbins (2001:171) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

4. Kerangka Pemikiran

Peneliti menggunakan variabel (X) yaitu disiplin kerja dengan 8 indikator menurut Hasibuan (2013:194) untuk mengukur disiplin kerja yaitu : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Sedangkan untuk variabel (Y) adalah berdasarkan teori (Robbins, 2006:260) mempunyai enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja

Peneliti menggunakan teori (Hasibuan, 2013:194) dan teori (Robbins, 2006:260) karena selain sudah banyak digunakan dalam penelitian terdahulu, teori ini juga dinilai lebih sesuai dengan permasalahan dan lebih spesifik. Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel dalam penelitian. Jadi ada dua variabel, variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Studi kausal ini menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan pada CV. Barokah Sejahtera sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu dengan pengambilan *sampling jenuh*. Suharsimi Arikunto dalam penelitian (Budiasuti, 2011) menyatakan jika jumlah subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sebagai populasi. Dalam hal ini, sampel yang diambil oleh peneliti yaitu seluruh populasi karyawan yang bekerja di CV. Barokah Sejahtera sebanyak 40 orang untuk dijadikan responden dalam penelitian ini.

1. Sumber Data

Peneliti menggunakan data primer dan melakukan wawancara tidak terstruktur dengan Direktur CV. Barokah Sejahtera dan beberapa karyawan di CV. Barokah Sejahtera yaitu dengan wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan sebuah gambaran mengenai perusahaan, menggali permasalahan yang terjadi di perusahaan, serta mengetahui data apa saja yang tersedia.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas menunjukkan sejauh mana kuisioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk

menguji validitas dilakukan uji coba kuesioner kepada 30 orang responden untuk mengetahui baik atau tidaknya kuesioner. Nilai r tabel untuk $N = 30$ dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) diperoleh angka 0,361 (Sugiyono, 2012:333). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan terkait disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah valid

Menurut Darmawan (2013:180) untuk analisis reliabilitas dapat digunakan metode *cronbach alpha*. Jika koefisien yang didapat lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian tersebut reliabel. Dari hasil tersebut terdapat nilai koefisien *cronbach alpha* sebesar 0,845 (lebih besar dari 0,6) hal ini menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel.

3. Teknik Analisis Data

Variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan diukur menggunakan teknik kuisisioner untuk mengetahui jawaban dari responden. Kemudian jawaban dari responden tersebut dilakukan perhitungan untuk mengetahui tingkat presentase skor jawaban pada masing-masing variabel tersebut.

Uji asumsi klasik untuk melihat model regresi apakah dalam tingkat baik atau tidak dan sebagai syarat untuk melakukan analisis regresi yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Linearitas dan Uji Heterokedastisitas.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dinaik-turunkan.

Uji t adalah pengujian statistik yang digunakan untuk menguji besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Kegunaan uji t untuk mengetahui secara parsial seberapa berpengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi untuk mengukur presentase disiplin preventif dan disiplin korektif terhadap kinerja karyawan.

D. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

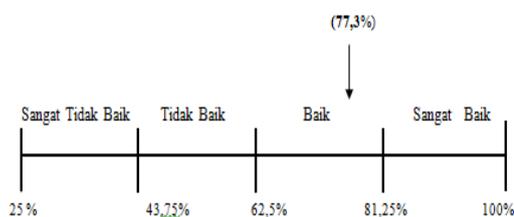
Responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebesar 92,5% atau berjumlah 37 responden. Sedangkan presentase responden berjenis kelamin perempuan sebesar 7,5% atau berjumlah 3 responden.

Responden berdasarkan usia terbagi menjadi empat bagian, berusia kurang dari 18 tahun sebesar 5% atau berjumlah 2 responden, responden 19-25 tahun sebesar 22,5% atau berjumlah 9 responden, responden berusia 26-35 tahun sebesar 2%,5 atau berjumlah 11 responden dan terakhir responden yang berusia diatas 36 tahun sebesar 5% atau berjumlah 18 responden.

Responden berdasarkan tingkat pendidikan terbagi menjadi lima yaitu, tingkat pendidikan SD sebesar 40% atau berjumlah 16 responden, tingkat pendidikan SMP sebesar 20% atau berjumlah 8 responden, tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 22,5% atau berjumlah 9 responden, tingkat pendidikan Diploma (D1-D3) sebesar 7,5% atau sebanyak 3 responden, dan tingkat pendidikan S1 sebesar 10% atau sebanyak 4 responden.

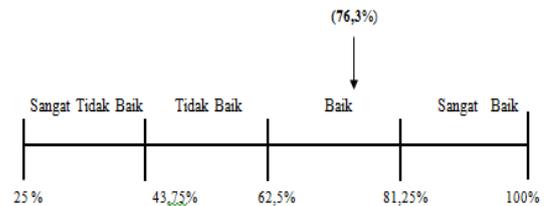
Responden berdasarkan lama kerjanya dibagi menjadi lima bagian, yaitu lama kerjanya kurang dari 1 tahun sebesar 45 % atau berjumlah 18 responden, lama kerja 1-2 tahun sebesar 10% atau sebanyak 4 responden, lama kerja 2-3 tahun sebesar 20% atau sebanyak 8 responden, lama kerja 3-4 tahun sebesar 12,58% atau sebanyak 5 responden, dan lama kerja lainnya adalah sebesar 12,5% atau sebanyak 5 responden.

2. Analisis Deskriptif



Pada variabel disiplin kerja secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 15 pertanyaan adalah 2400. Dari

perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 1856 atau 77,3% dari skor ideal yaitu 2400. Dengan demikian Disiplin Kerja berada pada kategori baik.



Pada variabel kinerja karyawan secara ideal, skor yang diharapkan untuk jawaban responden terhadap 14 pertanyaan adalah 2240. Dari perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai yang diperoleh 1710 atau 76,3% dari skor ideal yaitu 2240. Dengan demikian Kinerja Karyawan berada pada kategori baik.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk melihat apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini berdistribusi normal.

Uji linieritas untuk melihat apakah terdapat hubungan yang linier antara disiplin kerja dengan kinerja. Terdapat nilai sig nya $(0,355) > 0,05$ artinya terdapat hubungan linier antara kinerja dengan disiplin kerja.

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Dalam penelitian ini titik-titik menyebar dan

tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X (Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Kinerja).

Pada Constant (a) adalah 0,486 sedangkan nilai Disiplin kerja (b) adalah 0,797.

$$Y = a + bX \rightarrow Y = 0,486 + 0,797X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika variabel Disiplin Kerja (X) bernilai 0 atau Kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, maka rata-rata Kinerja bernilai 0,168. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,797. Berdasarkan persamaan diatas, dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t terdapat angka t hitung sebesar 7,769. Dikarenakan nilai t hitung ($7,769 > t$ tabel ($2,082$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,783 sedangkan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,614 atau sebesar 61,4%. Dari nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 61,4 % terhadap Kinerja dan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain selain Disiplin Kerja.

E. KESIMPULAN

- 1) Penerapan variabel Disiplin secara keseluruhan berada pada kategori baik. Dapat dikatakan bahwa karyawan mampu menerapkan suatu sikap dalam menghormati serta menghargai antar sesama karyawan maupun atasan dan juga patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 2) Penerapan variabel Kinerja berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan penuh komitmen sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Secara kualitas dan kuantitas karyawan mampu

- menghasilkan pekerjaan dengan baik.
- 3) Didapatkan nilai paling rendah sebesar 66,9% dalam item pernyataan sanksi dan hukuman pada variabel disiplin kerja. Dapat dikatakan bahwa perusahaan masih kurang menerapkan dan memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel koefisien determinasi bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 61,4 % terhadap Kinerja dan sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

F. DAFTAR PUSTAKA

- Budiastuti, Ludviana Dwi. (2011). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Operator Jahit Pada Konfeksi Amanah di Gunungpati*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Untuk Bisnis.4*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Manulang, ML. (1988). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P., (2001). *Perilaku Organisasi*, Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks .
- Robbins, Stephen P., (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet