

The Influence of Work Discipline on Employee Performance at Karya Bangsa

Tyagita Dianingtyas Sudibyo
Universitas PGRI Yogyakarta
e-mail: tyagita@upy.ac.id

ABSTRAK

This study aims to analyze the influence of work discipline on employee performance at Karya Bangsa. Work discipline is an important factor that can affect the level of employee performance in an organization. The research method used is quantitative, with data collected through questionnaires distributed to 80 employees of Karya Bangsa. Data analysis was conducted using simple linear regression analysis to determine the extent of the influence of work discipline on employee performance. The results of the study show that work discipline has a positive and significant impact on employee performance. The correlation coefficient indicates a strong relationship between the two variables, with an R Square value of 65%, meaning that 65% of the variability in employee performance can be explained by work discipline. Based on these findings, it is recommended that Karya Bangsa continue to improve employee work discipline through various effective training and supervision programs.

Article History: June 16, 2024

Article submission: July 19, 2024

Article revision: July 24, 2024

Article acceptance: July 30, 2024

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Karya Bangsa, Linear Regression Analysis, Influence of Discipline

I. PERKENALAN

Era globalisasi ditandai dengan pesatnya perkembangan di berbagai kegiatan bisnis. Perusahaan dituntut untuk tetap eksis dan terus berkembang agar mampu bersaing dalam lingkungan global. Dalam konteks ini, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, yang memerlukan dukungan dari karyawan yang



cakap dan kompeten di bidangnya. Pembinaan karyawan sebagai aset utama perusahaan juga menjadi prioritas yang harus diutamakan.

SDM merupakan aspek krusial yang menunjang produktivitas perusahaan sehingga mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik untuk meningkatkan produktivitas. SDM yang berkualitas dan profesional merupakan investasi besar bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kemampuan untuk memenangkan persaingan. Menurut Mathis dan Jackson (2012:2), SDM dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peranan SDM yang ada di dalamnya.

Upaya meningkatkan SDM kini semakin diperlukan dalam setiap pembangunan. Hal ini sesuai dengan tujuan pembangunan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Oleh karena itu, perusahaan perlu memikirkan cara untuk mendorong kemajuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan kemampuan SDM agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal ini memerlukan strategi yang tepat.

Menurut Moehleriono (2012:95), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja karyawan yang diukur menurut kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam sukses atau tidaknya perusahaan. Kemandirian dan kerja keras merupakan indikator penting dalam kinerja dan disiplin di lingkungan perusahaan. Kemandirian ini mencakup upaya pemberdayaan disiplin karyawan yang efektif dalam meningkatkan kemampuan karyawan, baik keterampilan maupun kehadiran.

Perusahaan yang berminat mengembangkan kemampuan karyawan harus memahami sifat dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelenggarakan fungsi-



fungsi yang berbeda. Perusahaan harus menghargai bakat karyawan, mengembangkan kemampuan mereka, dan menggunakan mereka secara tepat untuk memastikan perusahaan menjadi dinamis dan berkembang pesat.

Disiplin merupakan bagian dari penciptaan karyawan profesional dan harus dibudayakan di tempat kerja. Perbuatan yang melanggar peraturan perusahaan merusak wibawa dan nama baik karyawan serta dapat menimbulkan suasana yang tidak kondusif. Oleh karena itu, peningkatan penegakan hukum dan disiplin perlu dilakukan melalui pengawasan langsung dan sanksi bagi pelanggar agar peraturan perusahaan dapat diimplementasikan dengan baik.

Masalah disiplin dan kinerja di Karya Bangsa dapat diindikasikan bahwa disiplin karyawan belum maksimal dan perlu ditingkatkan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas dan kebiasaan terlambat masuk kerja, memperpanjang waktu istirahat, serta pulang lebih awal. Pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai target juga menjadi masalah. Kinerja karyawan secara keseluruhan sudah baik namun perlu ditingkatkan. Tingkat disiplin kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Karya Bangsa.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance menurut Moheriono (2012:60) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.



Berkaitan dengan individu karyawan Moheriono (2012:61) menyampaikan bahwa kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu.

B. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

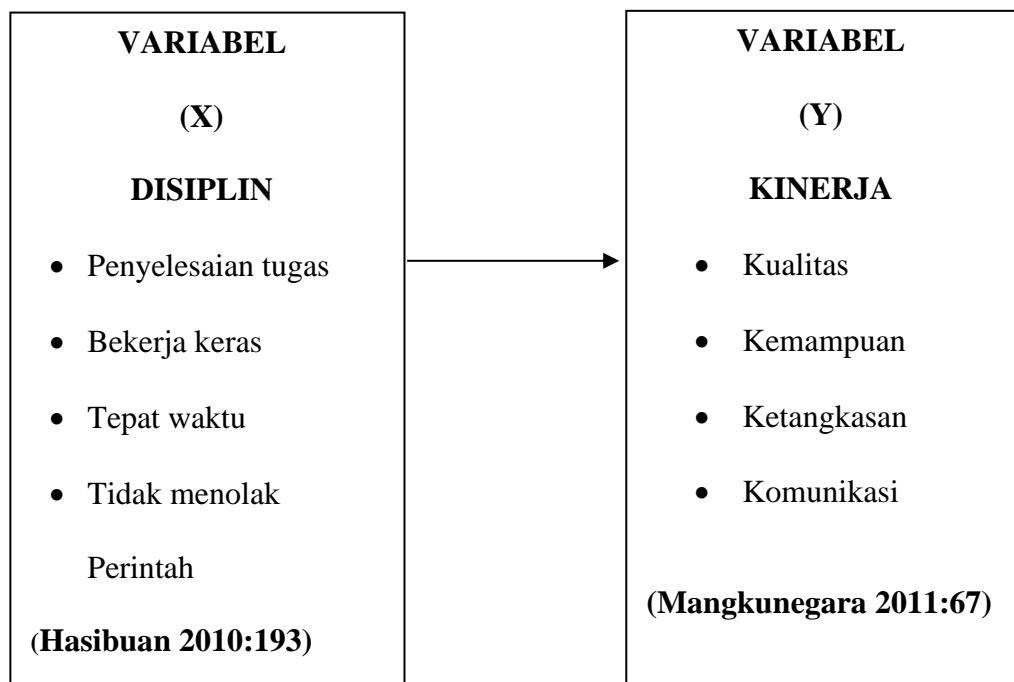
Dalam suatu perusahaan umumnya individu-individu yang berada di dalamnya sadar akan adanya norma atau aturan perusahaan dan mereka pun sadar akan tuntutan kepatuhan terhadap norma atau aturan tersebut. Norma itu sendiri merupakan standar atau aturan main yang diikuti oleh banyak orang, perilaku yang ditunjukkan oleh masing-masing individu karyawan mencerminkan sampai seberapa jauh karyawan tersebut konsekuensi dan konsisten mengikuti dan mematuhi atau melanggar norma dan aturan yang berlaku di perusahaan.

Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama.

Kerangka pemikiran dibangun dalam penulisan penelitian ini berlandaskan pada pendapat yang menyatakan bahwa terciptanya karyawan



yang profesional dalam rangka pencapaian kinerja yang diharapkan akan dapat terwujud dengan baik apabila disiplin diterapkan dengan baik. Dimana pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan saling memenuhi.



III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan Karya Bangsa. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Karya Bangsa yang berjumlah 70 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi (70 karyawan) diambil sebagai sampel sesuai dengan metode yang disarankan oleh Arikunto (2012). Data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara, serta penyebaran angket kepada karyawan Karya Bangsa. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi PT. Kayu Putra Patriot, seperti profil penulis. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan Observasi dan Kuesioner.

IV. HASIL

A. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan yang sangat kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Karya Bangsa. Nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,832 dengan taraf signifikan 0,000 menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan.



B. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t hitung sebesar 12,361 yang jauh lebih besar dari t tabel 0,277. Nilai R Square sebesar 69,2% menunjukkan bahwa disiplin kerja menyumbang sebesar 69,2% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Relevansi dengan Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zesbendri (2010) di Kantor Pusat Statistik Kabupaten Bogor dan Karlina (2017) di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Purwakarta. Kedua penelitian tersebut juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

D. Implementasi Disiplin di Karya Bangsa

Sebelum penelitian dilakukan, Karya Bangsa menghadapi masalah kedisiplinan karyawan, seperti sering terlambat datang, mengulur waktu istirahat, dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Setelah penelitian, perusahaan mulai lebih memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja. Pimpinan perusahaan memainkan peran penting dengan memberikan teladan dan menegakkan aturan serta sanksi yang konsisten.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Karya Bangsa dan mengetahui seberapa besar pengaruhnya. Berdasarkan pembahasan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Disiplin memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,692. Dari hasil uji hipotesis melalui regresi linier sederhana di peroleh korelasi (hubungan) yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan pada Karya Bangsa dan hasil uji t bahwa disiplin kerja mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 12,361 sedangkan nilai t tabel sebesar 0,277 jadi t hitung lebih > dari t tabel maka Ho di tolak atau Ha di terima



artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial melalui uji koefisien determinasi dalam penelitian ini disiplin kerja memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69,2% sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Untuk memperkaya penelitian ini dan melengkapi hasil dari penelitian ini, penulis memberikan saran yang nantinya mungkin dapat menjadi masukan bagi perusahaan atau objek yang diteliti agar mampu menambah wawasan maupun ilmu juga strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat disajikan saran tersakit dengan penelitian berikut ini:

1. Mengingat disiplin mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Karya Bangsa, mohon dapatnya pimpinan berubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan organisasi, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam organisasi telah berjalan dengan baik, maka pada gilirannya akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Karya Bangsa.
2. Agar karyawan Karya Bangsa perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Disiplin karyawan yang sudah baik penting perlu di pertahankan bahkan terus di tingkatkan dan disiplin karyawan belum baik dapat di tingkatkan melalui ketegasan aturan dan pengawasan agar karyawan dapat menaati waktu yang telah ditetapkan sehingga menjadi lebih baik.

VI. BIBLIOGRAFI

Arikunto. (2012). prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. jakarta: rineka cipta.

Dharma, A. (2010). Perilaku dalam organisasi. jakarta: Erlangga.

Fahmi, g. (2014). perilaku organisasi teori, aplikasi. bandung: alfabeto.

Hariandja. (2012). manajemen sumber daya manusia. jakarta: toko gunung agung.



- Hasibuan. (2010). manajemen sumber daya manusia. jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan, m. S. (2012). manajemen SDM. edisi Revisi, cetakan ke Tigabelas. jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan. (2012). manajemen sumber daya manusia. jakarta: PT bumi aksara.
- Imam, G. (2012). aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21, edisi 2. semarang: universitas diponegoro.
- Martono. (2010). metode penelitian kuantitatif. jakarta: rajawali pers.
- Mathis, Jackson. (2012). manajemen sumber daya manusia, edisi pertama. jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). pengukuran kinerja berbasis kompetensi. jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. (2012). akuntansi biaya edisi ke lima cetakan kesebelas. yogyakarta: STIM YKPN.
- Mangkunegara. (2011). manajemen sumber daya manusia perusahaan. bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Primadi, J. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Prekreditan Rakyat. Jurnal lembaga keuangan dan perbankan Vol.2 No.1.
- Pramularso, E. Y. (2017). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hotel pancoran jakarta selatan . Jurnal Sekretaris dan Manajemen Vol.1 No.2 .
- Siagian. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: bumi aksara.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta. Jakarta: Alfabeta.
- Sunyoto. (2011). analisis data sumber daya manusia (praktek penelitian). Yogyakarta.
- Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and business review) vol.8 No.7.
- Veithzal, R. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Dari teori ke praktik (Edisi 3). depok: Rajawali Pers.

