

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 6, Juli 2023

E-ISSN: 2986-6340

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8163515>**Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera Bogor)***The Relationship of Work Discipline With Employee Performance (Case Study at PT. Bahagia Jaya Sejahtera Bogor)***Aripa Firdaus¹, Erni Yuningsih², Tini Kartini³**^{1,2,3}Program Management Studies Faculty of Economic, University of Djuanda Bogor**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera Kota Bogor 1. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pengguna sampel dalam penelitian berjumlah 52 orang karyawan. Data kuesioner diuji metode uji validitas dan teknik analisis koefisien determinasi. Tanggapan karyawan terhadap variabel disiplin kerja berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera Kota Bogor.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan***PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan terhadap keberhasilan suatu perusahaan banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas SDM supaya dapat menjalankan aktivitasnya dengan maksimal. Melihat pentingnya peranan SDM dalam perusahaan maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. penggunaan tenaga kerja terarah dan efektif merupakan faktor penentu dalam upaya meningkat kinerja pegawai, oleh karena itu dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan yang mampu menggerakkan tenaga kerja agar mau bekerja lebih maksimal.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada. Mangkunegara dalam Masram (2017:139). Selain kinerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang harus ada didalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2019). Kinerja yang baik dapat meningkatkan profit perusahaan, citra perusahaan yang baik, dan tentunya kinerja organisasi juga meningkat. Sebaliknya jika kinerja karyawan menurun akan berakibat tidak baik pula pada perusahaan kinerja karyawan dapat dijadikan oleh data produksi ketercapaian produksi. Hal tersebut dapat dilihat produksi karyawan selama tahun 2021 seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1 Target dan Realisasi Produksi PT. Bahagia Jaya Sejahtera Tahun 2021

Bulan	Produksi (Unit)		Persentase Capaian (%)	Ketercapaian	
	Realisasi	Target		Tercapai	Tidak tercapai
Januari	95	80	84	-	√
Februari	95	90	94	-	√
Maret	95	93	97	-	√

April	95	70	73	-	√
Mei	95	95	100	√	-
Juni	95	94	98	-	√
Juli	95	95	100	√	-
Agustus	95	79	83	-	√
September	95	89	93	-	√
Oktober	95	92	96	-	√
November	95	95	100	√	-
Desember	120	115	95	-	√
Total	1.165	1.087	93	-	√
Rata-rata	97	90	93	-	Tidak tercapai

Sumber PT. Bahagia Jaya Sejahtera. 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa rata-rata jumlah produksi pada tahun 2021, yaitu sebesar 93% atau sebanyak 97 unit, artinya target produksi tidak tercapai. Jumlah produksi tertinggi, yaitu bulan Mei, Juli, dan November sebesar 100% atau sebanyak 95 unit. Hal ini dikarenakan adanya pengawasan oleh ketua teknisi dan adanya pengarahan atau bimbingan oleh divisi Quality Control dalam memproduksi. Sebaliknya, jumlah produksi terendah pada bulan April yaitu sebesar 73% atau sebanyak 95 unit. Oleh karena itu pencapaian kinerja karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera masih belum sesuai yang diharapkan. Rata-rata kinerja karyawan dalam memproduksi masih rendah karena belum mencapai target selain itu disiplin kerja yang menjadi permasalahan di PT. Bahagia Jaya Sejahtera Bogor. Disiplin Kerja di tunjukan oleh tingginya tingkat keterlambatan karyawan. produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu sebesar 100%. Sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan berikut tabel 2 data keterlambatan karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera tahun 2021

Tabel 2 Data Keterlambatan Karyawan Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Hari Karyawan	Keterlambatan Karyawan (menit)	Rata-rata (Menit)
1.	Januari	25	2.508	100,3
2.	Februari	27	3.547	131,3
3.	Maret	25	1.526	61,0
4.	April	25	1.829	73,1
5.	Mei	25	1.455	58,2
6.	Juni	26	2.567	98,7
7.	Juli	26	4.425	170,1
8.	Agustus	27	2.934	108,6
9.	September	26	3.106	119,4
10.	Oktober	26	2.823	108,5
11.	Nopember	26	3.034	116,6
12.	Desember	25	4.289	171,5
Jumlah		309	34.043	
Rata-rata/ Bulan			2.836	
Rata-rata/ Hari (menit)				128,775

Sumber : PT. Bahagia Jaya Sejahtera, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa rata-rata keterlambatan karyawan perbulan pada tahun 2021, yaitu sebesar 2.836 menit atau sebesar 128,775 menit/hari. Keterlambatan karyawan tertinggi, yaitu pada bulan Desember sebesar 4.289 menit atau 171.5 menit/hari. Sebaliknya, keterlambatan terendah, yaitu pada bulan Mei sebesar 1.455 menit/bulan atau rata-rata 58,2 menit/hari. Artinya masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan atau tidak disiplin dalam bekerja yang memang kebijakan dari perusahaan tidak adanya toleransi bagi karyawan yang datang terlambat. Rendahnya tingkat keterlambatan karyawan hanya

pada bulan Mei. Karena pihak perusahaan memberikan penghargaan terhadap tingkat kedisiplinan berupa bonus yaitu tambahan gaji berupa uang tambahan atau THR. Sebaliknya tingginya tingkat keterlambatan karyawan pada bulan Desember karena kurangnya ketegasan atau pengawasan dari pimpinan perusahaan.

KAJIAN TEORI

Teori Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu menurut (Kasmir, 2016). Indikator-indikator kinerja menyebutkan salah satu yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja terdiri dari (Sastrohadiwiryono:2017):

- a) Kesetiaan
- b) Hasil Kerja
- c) Tanggung Jawab
- d) Ketaatan
- e) Kejujuran
- f) Kerjasama
- g) Kepemimpinan

Teori Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Singodimedjo dalam Sutrisno: 2017). Indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari (Siswanto: 2010).

- a) Frekuensi Kehadiran
- b) Tingkat Kewaspadaan
- c) Ketaatan Pada Standar Kerja
- d) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- e) Etika Kerja

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian Penelitian ini dilakukan untuk dapat memperoleh gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017: 14), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik Pengambilan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono: 2017). Ukuran yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Apabila populasi kurang dari 100 maka dapat diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus menurut (Arikunto: 2012). Sehingga penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera sebanyak 52 orang.

Definisi operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel. Sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti.

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Butir Pernyataan	Skala Ukuran
Kinerja (y)	Kinerja adalah perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo (2003: 236)	1. Kesetiaan 2. Hasil kerja 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerjasama 7. Prakarsa 8. Kepemimpinan	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10 11-12 13-14 15-16	Ordinal
Disiplin Kerja (x ₁)	Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan individu untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku disebuah organisasi (Hasibuan, 2017:193)	1. Frekuensi Kehadiran 2. Tingkat Kewaspadaan 3. Ketaatan Pada Standar Kerja 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja	17-18 19-20 21-22 23-24 25-26	Ordinal

Sumber: Data diolah, 2022

Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu penelitian yang berdasarkan filsafat positif yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu menurut (Sugiyono:2017) data yang dikumpulkan pada penelitian ini berupa data primer dan data skunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data menurut (Sugiyono:2017).

Kondisi Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera.

Hasil penelitian dan pembahasan terkait penilaian disiplin kerja, kinerja terkait. Rekapitulasi skor tanggapan mengenai indikator variabel disiplin kerja dapat dilihat Tabel 12

Tabel 4. Rekapitulasi Skor Tanggapan Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban	Kriteria	Interpretasi
1.	Frekuensi Kehadiran	4,48	Sangat Tinggi	Sangat tinggi usaha karyawan untuk datang tepat waktu. Namun, sebagian datang terlambat dengan rata-rata terlambat yaitu 128,775 hari/menit Karyawan bekerja dengan sangat teliti.
2.	Tingkat Kewaspadaan	4,55	Sangat Tinggi	Namun, masih ada karyawan yang lalai sehingga terjadi kecelakaan kerja seperti salah memotong dan mentekuk besi.
3.	Ketaatan Pada Standar	4,21	Sangat Tinggi	Karyawan sangat taat pada standar pekerjaan seperti kesesuaian ukuran memotong dan mentekuk besi serta memberi warna.
4.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	4,38	Sangat Tinggi	Karyawan sangat taat pada pedoman salah satunya peraturan yang ada di perusahaan seperti rela datang pukul 07.30 dan memakai seragam kerja pada hari senin.
5.	Etika Kerja	4,54	Sangat	Karyawan sangat beretika dalam

			Tinggi	bekerja, sehingga menciptakan suasana yang harmonis juga saling menghormati antar sesama karyawan atau dengan atasan
6.	Rata-Rata	4,43	Sangat Tinggi	Karyawan sangat disiplin dalam bekerja. Namun, masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.

Sumber: Data Primer diolah,2022

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan karyawan untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 4.43 yang termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sangat disiplin dalam bekerja karena pengawasan yang melekat. Kemudian jawaban karyawan untuk variabel disiplin dalam bekerja memiliki skor tertinggi sebesar 4.55 yaitu pada pernyataan bahwa ketaatan pada standar. Hal ini menunjukkan karyawan bekerja dengan sangat teliti. Namun masih ada karyawan yang lalai sehingga terjadi kecelakaan kerja seperti salah satu memotong dan mentekuk besi. Berarti karyawan sangat taat pada standar pekerjaan seperti. Sedangkan skor terendah sebesar 5 karyawan sangat taat pada standar pekerjaan seperti kesesuaian ukuran memotong dan mentekuk besi serta memberi warna.

Tabel 5. Rekapitulasi skor Tanggapan Variabel Kinerja

No	Uraian	Skor Rata-rata	Kriteria	Interprestasi
1.	Kesetiaan	4,27	Sangat Tinggi	Karyawan sangat memiliki dedikasi terhadap perusahaan sehingga mengurungkan niatnya untuk pindah keperusahaan lain.
2.	Hasil Kerja	3,62	Tinggi	Karyawan mampu untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, pernah melakukan kesalahan dalam bekerja dan selalu mematuhi SOP perusahaan
3.	Tanggung Jawab	3,56	Tinggi	Karyawan memiliki semangat serta bekerja keras, menuntaskan pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.
4.	Ketaatan	3,33	Cukup	Karyawan cukup memahami peraturan yang berlaku diperusahaan.
5.	Kejujuran	3,76	Tinggi	Karyawan memiliki sikap ketulusan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawannya tidak akan menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya.
6.	Kerjasama	3,68	Tinggi	Karyawan mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya dan juga karyawan memberikan pengarahan kepada rekan kerjanya agar dapat mencapai keberhasilan bersama dalam bekerja.
7.	Prakarsa	3,65	Tinggi	Karyawan memberikan solusi kepada rekan kerjanya untuk kemajuan perusahaan.
8.	Kepemimpinan	4,17	Tinggi	Karyawan mampu untuk meyakinkan orang lain untuk bekerja sehingga karyawan mempunyai kemampuan untuk meyakinkan orang lain dalam melakukan pekerjaannya

9.	Rata-rata	3,75	Tinggi	Karyawan memiliki kinerja yang tinggi.
----	------------------	-------------	---------------	--

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 3,76 yang artinya nilai tersebut berada dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan dari indikator kesetiaan penilaian sebesar 4,27 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki dedikasi terhadap perusahaan sehingga mengurungkan niatnya untuk pindah ke perusahaan lain. Nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan ketaatan memiliki skor penilaian sebesar 3,33 dengan kategori cukup tinggi. Hal ini yang harus diperhatikan perusahaan lebih menegakan aturan perusahaan melalui sosialisasi dan sanksi yang tegas.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 45 orang atau sebesar 13,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di PT. Bahagia Jaya Sejahtera merupakan pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik sehingga karyawan didominasi oleh laki-laki. Usia karyawan rata-rata 19-26 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 33 orang atau sebesar 62,3%. Sedangkan yang terendah yaitu karyawan yang berusia 35-53 orang atau sebesar 15,3%. Hal ini menunjukkan bahwa usia karyawan PT. Bahagia Jaya Sejahtera termasuk usia produktif karena perusahaan ini menerima karyawan yang usianya minimal 17 tahun. Pendidikan karyawan rata-rata tingkat SMK sebanyak 37 orang atau sebesar 71,2%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menerima karyawan dengan pendidikannya SD dan SMP. Artinya pendidikan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang seharusnya minimal pendidikan tingkat SMA atau SMK.

Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Korelasi Sederhana

Besarnya R square sebesar 0,815 yang menunjukkan korelasi atau hubungan dari variabel disiplin kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang kuat dan positif (0,60-0,799). Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi

Besarnya R square sebesar 0,665 atau 66,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,5%. Sedangkan sisanya 33,5%. Dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kemampuan, pengalaman kerja, pendidikan dan kondisi fisik pekerjaan. (Handoko, 2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera Kota Bogor, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan karyawan terhadap masing-masing indikator pada variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Ialah sebagai berikut:
 - a. Rata-rata kondisi disiplin kerja pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera Kota Bogor. berada dalam kategori sangat tinggi. Karyawan sangat disiplin dalam bekerja. Namun masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.
 - b. Rata-rata kondisi kinerja karyawan pada PT. Bahagia Jaya Sejahtera Kota Bogor berada dalam kategori tinggi. Karyawan memiliki kinerja yang tinggi.
2. Hasil pengujian korelasi disiplin kerja dengan kinerja pegawai mempunyai termasuk dalam kategori kuat dan positif. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Referensi

- Arikunto. (2011). *Manajemen Penelitian* . Jakarta : Edisi Revisi. Rineka. Cipta .
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama* . Bandung : Pustaka Setia .
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi* . Jakarta : Bumi Aksara .
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* . Depok: Rajawali Pers.
- Masram , & Mu`ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sastrohadiwiryo, & Bejo Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Oprasional*. Bumi Aksara .
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja* . Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung : Alfabeta. CV.