PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARAH ENVIROMENTAL INDONESIA BAG. SURAKARTA

INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. ARAH ENVIROMENTAL INDONESIA BAG. SURAKARTA

[1]Galih Arga Nurcahya, [2]Fetty Poerwita Sary
[1,2,3]Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom
[1]galiharga@gmail.com,[2]f.poerwitasary@gmail.com

Abstrak

PT. Arah Enviromental Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan limbah secara umum dan limbah medis secara khusus. Peniliti menjadikan PT. Arah Enviromental Indonesia sebagai objek penelitian karena tingkat kedisiplinan yang diinginkan tidak tercapainya serta terjadi penurunan tingkat kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Objek penelitian ini adalah PT. Arah Enviromental Indonesia. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 93 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan populasi yaitu karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia. Analisis data ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dilakukan dengan uji parsial (uji t) dan menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis nol ditolak. Dengan begitu diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, sebaiknya PT. Arah Enviromental Indonesia bisa memberikan *treatment* atau pelatihan khusus kepada karyawan agar bisa lebih disiplin dalam bekerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi

Abstract

PT. Arah Enviromental Indonesia is a company engaged in the processing of waste in general and medical waste in particular. Researchers make PT. Direction Enviromental Indonesia as the object of research because of the desired level of discipline did not achieve as well as a decrease in employee performance level.

This study aims to determine the effect of work discipline on the performance of employees of PT. Arah Enviromental Indonesia. Work discipline is an attitude of respect for company rules and regulations, which are within the employee, which causes it to adapt voluntarily to company rules and regulations. While employee performance is defined as the ability of employees in doing certain skills.

The object of this research is PT. Arah Enviromental Indonesia. Data collection was obtained through distributing questionnaires to 93 respondents. Sampling technique using Slovin formula with population that is employee of PT. Arah Enviromental Indonesia. This data analysis uses simple descriptive and linear regression analysis.

The results of this study indicate that the variables of work discipline have a significant positive effect on employee performance. The test results were done by partial test (t test) and resulted in the conclusion that the null hypothesis was rejected. It is well known that employee performance is influenced by work discipline.
Based on the results of research, should PT. Arah Enviromental Indonesia can provide special treatment or training to employees to be more disciplined in working.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Regression

1. Pendahuluan

PT. Arah Enviromental Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan limbah secara umum dan limbah medis secara khusus. PT. Arah Enviromental Indonesia memiliki sistem penilaian kinerja untuk karyawan yang merupakan hasil perumusan penilaian yang direkapitulasi setiap enam bulan sekali dengan *output* penilaian berupa *rating*. Pemberian *rating* kinerja berfungsi untuk memudahkan proses pemantauan kinerja karyawan selama bekerja di PT. Arah Enviromental Indonesia. Penilaian kinerja diberikan berdasarkan kategori pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, tugas yang diberikan dan kompetensi yang diinginkan perusahaan.

Sopiah (2008:166) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen rendah berdampak pada tingginya absensi, kelambanan kerja, kekurangan jam kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan. terdapat kesenjangan yang terjadi antara teori dan temuan kenyataan yang terjadi pada PT. Arah Enviromental Indonesia yaitu tidak tercapainya tingkat kedisiplinan yang diinginkan serta terjadi penurunan tingkat kinerja karyawan.

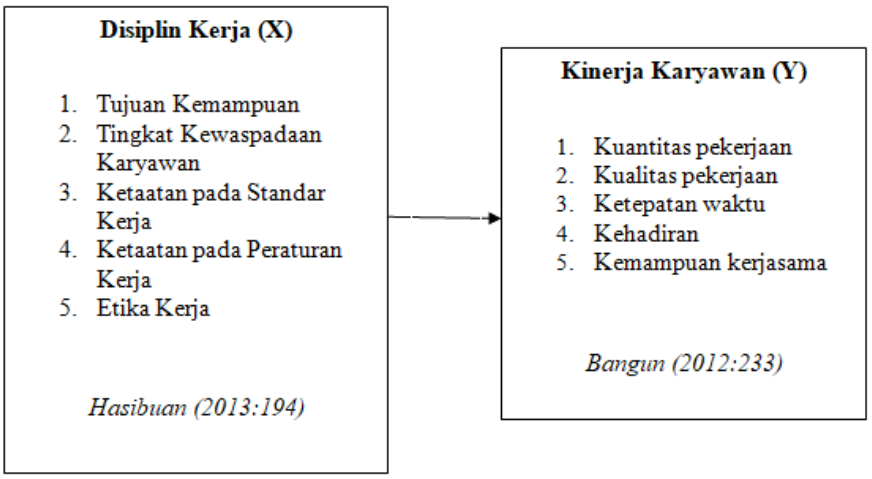
Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalahnya adalah bagaimana disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seberepa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Arah Enviromental Indonesia dari bulan April 2017 sampai Oktober 2017.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Davis dan Newstrom (1985:87) menjelaskan disiplin (*discipline*) sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi ("*discipline is management action to enforce organization standards*"). Sistem pendisiplinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib sehingga karyawan dapat bekerja tanpa gangguan. Mondy dan Noe (1996:36) tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang menguntungkan individu tersebut dan tentunya juga organisasi.

Kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang dipaparkan di tinjauan pustaka, maka dirumuskan hipotesis penulis sebagai berikut: "terdapat pengaruh signifikan pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena analisis penelitian ini melibatkan aktivitas perhitungan yang hasilnya akan dijabarkan secara numerik atau dalam bentuk angka-angka untuk untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arah Enviromental Indonesia.

Penilaian kuisioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rentang skala *Likert*. Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Skala *Likert* dikatakan ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkat atau preferensi yang "lebih tinggi" dari Setuju, dan Setuju "lebih tinggi dari Ragu-ragu (Ghozali, 2012).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, diperoleh responden sebanyak 93 sampel.

Teknik pengujian data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan perhitungan statistik variabel yang penulis teliti dinyatakan valid dan reliabel. Teknis analisis data yang dipakai adalah analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Sederhana menggunakan bantuan software SPSS. Statistik deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data sehingga mudah untuk dipahami. Statistik deskriptif hanya menguraikan atau memberikan keterangan mengenai suatu data dan fenomena.

Regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Model hubungan Disiplin kerja dengan variabel X dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$\boldsymbol{Y = a + bX}$$

Dimana :

Y = Subyek variabel terikat yang mempunyai nilai tertentu
a = Konstanta
b = Koefisien regresi variabel X
X = Subyek variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa baik variabel bebas (X) menjelaskan variabel terikat (Y). Purwanto dan Sulistyastuti (2011:195), koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen.Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\mathbf{KD = r^2 x 100\%}$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Langkah selanjutnya dalam regresi linear sederhana yaitu pengujian hipotesis (uji t). Kegunaan dari Uji t ini adalah untuk menguji apakah variabel Disiplin Kerja (X) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Kriteria perhitungan

- H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila t hitung> t tabel
- H_0diterima dan H_1ditolak apabila t hitung< t tabel

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis

Hasil analisis dari penelitian ini menyatakan bahwa bahwa mayoritas karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia berjenis kelamin wanita; mayoritas karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia berusia 25 sampai 35 tahun; dan mayoritas karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia berstatus pekerja kontrak.
Skor yang diperoleh variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 3588 atau 77,2% dari skor ideal yaitu 4650. Dengan demikian Disiplin Kerja (X) berada pada kategori tinggi. Sedangkan skor yang diperoleh variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3841 atau 82,6% dari skor ideal yaitu 4650. Dengan demikian Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori tinggi.

Tabel 4.1
Pengujian Hipotesis
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.189	.202		5.876	.000
	Disiplin Kerja (X)	.656	.077	.665	8.495	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan menggunakan bantuan *SPSS versi 23*, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas (0,000) kurang dari nilai Alpha yang ditentukan (0,05), maka H_0

ditolak. Artinya, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia.

Dari output *software SPSS 23* di atas diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$\boldsymbol{Y = 1,189 + 0,656\,X}$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Disiplin Kerja (X) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) PT. Arah Enviromental Indonesia tidak dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, maka rata-rata Kinerja Karyawan bernilai 1,189. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) PT. Arah Enviromental Indonesia akan meningkat sebesar 0,656. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia (semakin tinggi/kuat Disiplin Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia).

Besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\boldsymbol{KD = r^2\,x\,100\%}$$

$$= (0{,}665)^2\ x\ 100\%$$

$$= 44{,}2\%$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 44,2%. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 44,2% terhadap Kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Pembahasan

Hasil analisis regresi sederhana menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia dengan kontribusi sebesar 44,2%, sedangkan sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Tri Hardjono (2013) dalam penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil". Hasil penelitiannya mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yusran (2011) dalam penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makassar" mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja keryawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Maka diperoleh beberapa kesimpulan, untuk menjawab beberapa identifikasi masalah pada penelitian ini. Berikut ini, merupakan kesimpulan yang didapat oleh penulis sebagai berikut :

a. Tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia berada pada kategori tinggi.
b. Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia berada pada kategori tinggi.
c. Melalui perhitungan Uji parsial (Uji t) diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia dengan arah yang positif. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Disiplin Kerja maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan mengenai adanya hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan didapat hubungan yang berada pada kategori kuat.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang diajukan oleh penulis kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah :

1. Saran bagi PT. Arah Enviromental Indonesia
   a. PT. Arah Enviromental Indonesia diharapkan bisa memberikan *treatment* kepada karyawan agar bisa lebih disiplin dalam bekerja.
   b. PT. Arah Enviromental Indonesia diharapkan bisa memberikan pelatihan yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.
2. Saran bagi Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia
   a. Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia diharapkan selalu hadir tepat waktu, selalu berhati-hati dalam bekerja, memberi tahu perusahaan apabila tidak bisa masuk kerja, tidak pernah melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan, bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, mampu mencapai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mampu mengoptimalkan waktu pengerjaan tugas untuk mendapatkan hasil yang diharapkan, mampu datang tepat waktu selama bekerja, dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya

   Bagi yang akan meneliti mengenai faktor-faktor yang bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan, dapat dilakukan dengan menambahkan variabel independennya seperti Pelatihan, Motivasi, Kompensasi, Pengalaman Kerja, Stres Kerja, dan Gaya Kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2013. Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Darmawan, Deni. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Semarang: Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Indrawati. 2015. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: Aditama.

Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

Riduwan dan Kuncoro. 2013. Cara Menggunakan dan Memakai *Path Analysis* (Analisis Jalur). Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. Research Methods for Business. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.

Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni. 2015. SPSS untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Supardi. 2013. Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang lebih Komprehensif. Jakarta: *Change Publication.*

Sutrisno. Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.

Suwatno dan Priansa. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Caroline Achieng Juma and Dr. Makori Moronge, *Influence Of ProgressiveDiscipline On Employee Performance In Kenya: A Case Of Mukurwe-Ini Wakulima Dairy Ltd*, Vol. 2 (105), pp 1549 – 1594, Nov 1, 2015, www.strategicjournals.com, ©Strategic Journals.

Chalimatus Sa'diyah, Hermin Endratno, Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja, Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 1, No. 1, 2013.

Christian Katiandagho, Silvya L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke (2014), "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado," Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 5, No. 3, hal. 17-18.

Daoanis Liza Estino. 2012. *Performance Appraisal System: It's Implication To Employee Performance, International Journal of Economics and Management Sciences* Vol. 2, No. 3, 2012, pp. 55-62.

Elvi Lastriani. 2014. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putera Vol. 11, No. 2, September 2014: 353 – 367 ISSN: 1829 – 9822.

Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 10, No. 4, Desember 2012.

I Gusti Agung Prabasari Maya Ayu & I Gusti Netra Ketut Salit, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali".

Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.

Yakub, Suardi; Tulim, Anto; Suharsil. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kienrja Pegawai pada PP Kertas Kraft Aceh (Persero). Jurnal SAINTIKOM. Vol. 13, No.3.

Yusran. 2011. Analisa Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wesitan Konsultasi Pembangunan di Makasar.

http://arahenviromental.com, diakses pada 6 April 2017