

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Vicci Bandung

The Effect Of Work Discipline On Employee Performance At Cv.Vicci Bandung

Agata Tamara Simanjorang ¹, Puspita Wulansari ²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, agatamara@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Setiap perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan kegiatan-kegiatan di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja di CV. Vicci Bandung, mengetahui kinerja karyawan di CV. Vicci Bandung, dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Vicci Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden sebagai sampel data populasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 26. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis linear sederhana. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan CV. Vicci Bandung termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,217 yang berarti bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 21,7%. Saran yang dapat diajukan pada penelitian untuk CV. Vicci Bandung adalah CV. Vicci Bandung hendaknya dapat menjaga dan mempertahankan hubungan yang harmonis sesama karyawan dan atasan dengan berperilaku baik, senantiasa tegas dalam melakukan tindakan yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan seperti kepatuhan terhadap SOP, dan hendaknya CV. Vicci memberikan balas jasa dengan adil.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Every company wants to improve employee performance so that company goals can be achieved by improving employee performance. Therefore, companies need to know the factors that affect employee performance. One of the factors that affect employee performance is work discipline. Companies must pay attention to how disciplined employees work in carrying out activities in the company. The purpose of this study was to determine the work discipline in CV. Vicci Bandung, knowing the performance of employees at CV. Vicci Bandung, and knowing the effect of work discipline on employee performance at CV. Vicci Bandung. The method used in this study is a quantitative method. Data was collected by distributing questionnaires to 100 respondents as a sample of population data. Processing data in this study using SPSS 26 software. In explaining the results of the study, data analysis techniques used descriptive analysis, classical assumption test, and simple linear analysis. The results of data processing indicate that the level of work discipline and employee performance of CV. Vicci Bandung is included in the very high category. The influence of work discipline on employee performance is 0.217, which means that the independent variable, namely work discipline, has an effect on employee performance of 21.7%. Suggestions that can be put forward in research for CV. Vicci Bandung are CV. Vicci Bandung should be able to maintain a harmonious relationship with fellow employees and superiors with good behavior, and always firm in taking actions that affect employee discipline such as compliance with SOP.

Keywords: *Work discipline, Employee performance*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan tempat berkumpulnya sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Siregar *et al.* (2020:1), mengemukakan bahwa perusahaan digunakan sebagai tempat berdiskusi antar sumber daya manusia terkait hal-hal ekonomi, budaya, dan kehidupan supaya perusahaan dapat bertahan dan bersaing untuk melangsungkan kehidupan secara berkesinambungan. Sehingga perusahaan sangat penting dalam setiap sumber daya manusia dari sisi pengetahuan, kerjasama, dan modal untuk individu mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan bagaimana disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan kegiatan-kegiatan di perusahaan. Sebelum menentukan CV. Vicci Bandung sebagai objek penelitian, Peneliti melakukan observasi yang menghasilkan bahwa belum adanya penelitian terkait disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Vicci Bandung.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didefinisikan oleh Sukrisprijanto (2019:2) sebagai kebijakan dan praktik untuk menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, seperti merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. MSDM juga merupakan bagian dari Ilmu Manajemen (Management Science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam melaksanakan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin, dan mengendalikan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sukrispiyanto (2019:18) dalam bukunya menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia melaksanakan tiga fungsi yang berbeda. Fungsi tersebut terdiri dari fungsi lini, fungsi koordinatif, dan fungsi staf. Fungsi yang pertama adalah fungsi lini, di mana manajer SDM mengarahkan kegiatan karyawan di setiap departemennya sendiri. Selanjutnya adalah fungsi koordinatif, para manajer SDM berfungsi sebagai koordinator dalam segala aktivitas di organisasi. Sedangkan fungsi staf merupakan upaya manajer SDM untuk membantu manajer lini, dan berperan penting mengenai keluhan serta hubungan tenaga kerja.

Siagian (2020:305) mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah tindakan yang dilakukan oleh manajer untuk mendorong karyawan dalam memenuhi peraturan di sebuah organisasi, selain itu disiplin kerja merupakan pelatihan untuk membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan lebih baik lagi. Dewi dan Harjoyo (2019:93) berpendapat bahwa disiplin merupakan keadaan seseorang yang bergabung dalam organisasi dan harus menaati peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Menurut Hendra *et al.* (2018), terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Faktor tersebut yaitu motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, serta penegakan disiplin melalui hukum. Dalam penelitiannya, faktor yang paling dominan adalah faktor motivasi. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut terdiri dari kepemimpinan, motivasi, pendidikan, pelatihan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin.

Dewi dan Harjoyo (2019:83) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan proses pengukuran tingkat penyelesaian tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas yang diberikan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Pada penelitian ini metode yang akan digunakan adalah metode kuantitatif. Hardani *et al.* (2020:238) mengungkapkan penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis, terencana, terstruktur, jelas dari awal hingga akhir penelitian dan tidak dipengaruhi oleh keadaan yang ada pada lapangan. Penulis menggunakan tahapan proses penelitian yang dilakukan oleh Hardani *et al.* (2020:300). Proses penelitian dimulai dari masalah. Setelah diidentifikasi dan dibatasi maka masalah dirumuskan. Berdasarkan rumusan masalah, penulis menggunakan teori untuk menjawab rumusan masalah, jawaban tersebut merupakan hipotesis. Tahapan selanjutnya adalah mengetahui jumlah populasi dari objek penelitian yang digunakan. Kemudian, menentukan sampel yang diambil dari populasi objek penelitian untuk digunakan pada penelitian.

Pada penelitian ini, salah satu teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Sujarweni (2015:29) berpendapat bahwa statistik deskriptif merupakan pengolahan data yang bertujuan untuk mendeskripsikan terhadap objek yang diteliti melalui sampel atau populasi. Menurut Herlina (2019:77), kuesioner sebaiknya dilakukan uji normalitas terlebih dahulu sebelum melakukan berbagai model penelitian yang lain. Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal merupakan data yang telah mewakili populasi. Uji normalitas penting dilakukan untuk penelitian statistik parametrik, seperti uji regresi linier, uji Anova, uji Manova, uji Independen T, uji *Paired T Test*. Selanjutnya, uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varian residua satu pengamat kepada pengamat lainnya. Apabila residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sedangkan heteroskedastisitas terjadi apabila residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda. Pada uji heteroskedastisitas, apabila hasilnya $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, di mana hasil tersebut merupakan model yang baik (Ningsih dan Dukalang, 2019).

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel dengan variabel yang lain (Sujarweni, 2015:144). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Vicci Bandung. Riyanto dan Hatmawan (2020:310) menjelaskan uji koefisiensi determinasi adalah pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sarwono (2017:17) menjelaskan bahwa, uji hipotesis menggunakan dua hal, di antaranya adalah tingkat signifikansi atau probabilitas dan tingkat kepercayaan atau confidence interval. Tingkat signifikansi merupakan probabilitas melakukan kesalahan dalam menolak hipotesis di mana hipotesis tersebut benar. Sedangkan tingkat kepercayaan adalah nilai sampel yang akan mewakili nilai populasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja										
Item	STS	TS	RTS	RS	S	SS	Jumlah	Total Score	%	Skor Ideal
1	1	3	2	15	40	39	100	507	84.5%	600
2	0	0	0	11	59	30	100	519	86.5%	
3	0	0	1	3	42	54	100	549	91.5%	
4	0	0	0	3	34	63	100	560	93.3%	
5	0	0	2	3	43	52	100	545	90.8%	
6	0	0	1	4	51	44	100	538	89.5%	
7	0	0	0	1	36	63	100	562	93.6%	
8	0	0	0	5	37	58	100	553	92.1%	
RATA-RATA								54.62	90.22%	

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai disiplin kerja memiliki presentase rata-rata sebesar 90.22%, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada karyawan CV. Vicci Bandung termasuk kategori "Sangat tinggi". Item 7 memiliki presentase tertinggi dengan besar presentase 93.6%. Selanjutnya item 1 menjadi item dengan nilai presentase terendah yaitu sebesar 84.5%. Item pernyataan ke -7 termasuk kedalam indikator bertanggung jawab. Sedangkan item 1 merupakan indikator dari kehadiran.

Tabel 2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawann										
Item	STS	TS	RTS	RS	S	SS	Jumlah	Total Score	%	Skor Ideal
1	0	0	0	9	53	38	100	529	88.16%	600
2	0	0	1	14	61	24	100	508	84.67%	
3	0	0	0	16	52	32	100	516	86%	
4	0	0	1	11	54	34	100	521	86.83%	
5	0	0	1	9	53	37	100	526	87.66%	
6	1	1	2	20	46	30	100	499	83.1%	
7	1	1	1	16	49	32	100	507	84.5%	
8	0	0	0	2	53	45	100	543	90.5%	
9	0	0	0	3	57	40	100	537	89.5%	
10	0	0	0	2	57	41	100	539	89.83%	
RATA-RATA								52.25	87.1%	

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kinerja karyawan mayoritas menjawab setuju. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan presentase rata-rata yaitu sebesar 87.1% sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada CV. Vicci Bandung termasuk ke dalam kategori “Sangat tinggi”.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	4,16503037	
Most Extreme Differences	Absolute	,098	
	Positive	,098	
	Negative	-,092	
Test Statistic			,098
Asymp. Sig. (2-tailed)			,019 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,278 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,267
		Upper Bound	,290
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas yaitu, nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,278. Menurut Widodo (2017), data terdistribusi normal apabila bersignifikansi $> 0,05$, maka data yang telah diolah oleh penulis dapat dinyatakan lolos uji normalitas. Sesuai hasil uji normalitas yang diperoleh, didapatkan hasil yaitu sebesar 0,278 yang berarti $> 0,05$, maka data yang diperoleh dapat dinyatakan lolos uji normalitas atau data pada variabel penelitian yang diolah telah berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
			Unstandardized Residual	Disiplin_Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,057
		Sig. (2-tailed)	.	,572
		N	100	100
	Disiplin_Kerja	Correlation Coefficient	,057	1,000
		Sig. (2-tailed)	,572	.
		N	100	100

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Uji heteroskedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Spearman's rho. Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja yaitu 0,572. Maka, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas karena $0,572 > 0,05$.

Tabel 5 Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17680,095	3138,039		5,634	,000
	Disiplin_Kerja	,593	,114	,466	5,207	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel .5 diketahui bahwa konstanta (α) sebesar 17680,095 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,593. Sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b X \text{ atau } Y = 17680,095 + 0,593 X \quad (4.1)$$

Persamaan 4.1 dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk variabel bebas bernilai positif dengan konstanta (α) sebesar 17680,095 sehingga ketika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,593 satu satuan. Maka dapat disimpulkan jika disiplin kerja m eningka t m a ka kinerja karyawan akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya, ketika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun,

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,466 ^a	,217	,209	5557,23745

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi atau R sebesar 0,466 yang menandakan bahwa sebesar 46,6% terdapat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,217. Maka pengaruh disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen adalah sebesar 21,7% dan sisanya sebesar 78,3% variabel dependen dipengaruhi oleh faktor lain selain disiplin kerja.

IV. KESIMPULAN

Tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan pada CV. Vicci Bandung serta bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Vicci Bandung. Peneliti telah mengumpulkan data dan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden. Berdasarkan hasil analisis dari data penelitian, peneliti dapat membuat kesimpulan sebagai berikut. Tingkat disiplin kerja karyawan CV. Vicci Bandung termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah besar. Pada penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja CV. Vicci Bandung disebabkan oleh tingkat kehadiran yang meningkat setiap bulannya, sikap karyawan yang mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan, kesadaran karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja, dan karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Kemudian, tingkat kinerja karyawan pada CV. Vicci Bandung berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan CV. Vicci Bandung cukup besar. Pada penelitian ini diketahui bahwa kinerja karyawan CV. Vicci Bandung disebabkan oleh karyawan yang memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja di mana ketepatan waktu menjadi tolak ukur supaya tidak menghambat pekerjaan lain, karyawan dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan dengan benar. Selanjutnya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan harapan pimpinan, serta terjalannya komunikasi yang baik antara rekan kerja di divisi yang sama dan divisi yang berbeda. Selanjutnya, pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Vicci Bandung. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

REFERENSI

- a. Dewi, D.P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- b. Hardani., Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., & Utami, E.F. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- c. Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- d. Hendra, K., Palupi, L.E.T., & Sujana, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta Sedana Singaraja, 210-219. Retrieved from *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*.
- e. Riyanto, S., & Hatmawan, A.A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. CV. Budi Utama.
- f. Ningsih, S., & Dukulang, H.H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda, 1(1), 43-53. Retrieved from *Jambura Journal of Mathematics*
- [7] Sarwono. (2017). *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer dalam SPSS 23*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [8] Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Siregar, R.T., Sahir, S.H., Sisca., Candra, V., Wijaya, A., Masrul., & Sianturi, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- [10] Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- [11] Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.