

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINA SAN PRIMA SUKABUMI

Moch Bagja Abdzul Azis ¹, Umban Adi Jaya ²

Institut Manajemen Wiyata Indonesia

Jl. Masjid No.41-43, Gunungparang, Kec. Cikole, Kota Sukabumi, Indonesia

Correspondence		
Email: bagjaazis@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 10 April 2024	Accepted 16 April 2024	Published 17 April 2024

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at PT Bina San Prima Sukabumi. The method used is explanatory research with a sample of 51 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study work discipline variable obtained an average score of 3.385 with good criteria. The employee performance variable obtained an average score of 3.172 with good criteria. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 12.398 + 0.840 X$, and a correlation coefficient value of 0.896 or has a strong level of relationship with a determination value of 80.3%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina San Prima Sukabumi. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 51 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,385 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,172 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,398 + 0,840 X$, dan nilai koefisien korelasi 0,896 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 80,3%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Peran dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan semakin banyak, beragam, kompleks, fleksibel dan penting seiring dengan pertumbuhan perusahaan, tugas menjadi lebih kompleks, dampak lingkungan meningkat dan ketidakpastian meningkat. perusahaan semakin berkembang. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Ini meningkatkan kerja, moral, dan pemenuhan diri perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Dikatakan bahwa seorang pemimpin efektif dalam kepemimpinannya apabila bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Mempertahankan dan meningkatkan disiplin yang baik itu sulit. Karena dipengaruhi oleh banyak faktor.

PT. Bina San Prima merupakan perusahaan di bidang PBF (Pedagang Besar Farmasi) yang berdiri sejak 1994 yang merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang PBF

(Pedagang Besar Farmasi) dengan berkantor pusat di Bandung. PT. Bina San Prima dengan kantor cabang yang tersebar diseluruh Indonesia Hal ini menjadikan perusahaan sebagai salah satu perusahaan farmasi terbesar di Indonesia yang senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bisnis dengan lebih baik. Fokus utama dalam perusahaan adalah kinerja karyawan yang terus ditingkatkan dengan baik, agar kinerja semakin meningkat sehingga dapat menghasilkan produk dan pelayanan yang baik.

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh orang-orang didalamnya dan suatu Perusahaan mengharuskan memiliki sumber daya manusia, jika tidak suatu perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya. Penempatan staf yang tepat dan optimal dapat berdampak langsung pada pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak hanya memberikan pekerjaan kepada karyawannya, mereka juga peduli dengan apa yang dibutuhkan karyawannya agar merasa nyaman dalam bekerja. Produktivitas karyawan juga dinilai sangat baik oleh perusahaan karena otomatis karyawan memberikan hasil lebih dari yang diharapkan oleh sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Muslimat & Wahid, 2021) “sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi”. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat vital dalam suatu perusahaan, karena kunci keberhasilan suatu perusahaan diawali dengan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan (Happy et al., 2015).

Salah satu variabel penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah motivasi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin merupakan suatu keadaan yang menyebabkan atau mendorong pegawai untuk bertindak dan melaksanakan segala aktivitas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dengan sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kerelaan untuk mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Stadiyanto et al., 2024).

Disiplin seringkali menjadi kendala dalam organisasi untuk menjalankan tugas sehari-hari, kurangnya disiplin menjadi masalah yang berulang. Dari hasil pra-riset yang peneliti lakukan, diperusahaan ini motivasi pegawai menunjukkan kurang baik, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya.

Disiplin juga merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan menggunakan disiplin yang baik berarti karyawan sadar serta bersedia mengerjakan tugasnya menggunakan baik. menggunakan karyawan mematuhi peraturan yg telah ditetapkan oleh perusahaan dan memiliki disiplin yg tinggi maka akan membentuk suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. oleh karena itu, supaya terciptanya disiplin yang baik maka manajemen mendorong atau memotivasi supaya para karyawan bisa mematuhi banyak sekali ketentuan dan peraturan yg berlaku wajib menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan tadi.

tetapi melihat faktanya bahwa masih banyak karyawan yang tidak mematuhi banyak sekali ketentuan dan peraturan SOP yg berlaku sebab tidak adanya sanksi yang tegas terhadap karyawan. Disiplin pada penelitian ini, bekerjasama menggunakan tingginya kinerja organisasi. dengan istilah lain, makin tinggi motivasi, maka makin tinggi juga kinerja yang dihasilkan karyawan, sebagai akibatnya pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja menggunakan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan banyak sekali

sasarannya. Setiap organisasi mengharapkan karyawan bisa berkinerja dengan baik. Informasi tentang kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja.

Berdasarkan data pra-survey ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil yang dilakukan, perihal kinerja pada PT Bina San Prima Sukabumi menunjukkan trend yang cenderung menurun. Dari total 51 karyawan pengukuran kinerja keseluruhan aspek rata-rata berada pada pencapaian masih terkoreksi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja secara keseluruhan masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan harapan yang diinginkan sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai harapan agar para karyawan perusahaan dapat mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai & Sagala dalam (Rozi, 2019) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam (Amin & Armina, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Maka dari hasil evaluasi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina San Prima Sukabumi”.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin adalah ketaatan, sikapnya tidak bersifat pribadi, tanpa emosi, tanpa perhitungan berdasarkan egoisme atau keuntungan pribadi. Pada hakikatnya menyangkut keseimbangan dan keselarasan dalam kehidupan kelompok atau organisasi, baik formal maupun informal, dan ditentukan secara sadar sehingga ada hak dan tanggung jawab yang harus dipenuhi (Astuti et al., 2022). Disiplin kerja adalah tata tertib kerja di suatu kantor atau tempat kerja yang memperhatikan kedisiplinan kerja para karyawannya agar kinerjanya lebih baik dari sebelumnya, menurut Malayu S.P Hasibuan dalam (Sugiarto & Ramadhan, 2021) menyatakan kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi : kehadiran di tempat kerja, ketaatan dalam perintah, ketaatan pada standar, Tingkat kewaspadaan, bekerja etis.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbin, 2016:260 dalam (Dewi, 2019) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja yang mematuhi persyaratan khusus untuk pekerjaannya. Kinerja menjadi penting karena merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan, serta dengan kinerja karyawan perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan sejauh mana karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi dipengaruhi oleh kinerja mereka (Iptian et al., 2020).

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 responden PT. Bina San Prima Sukabumi.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, Dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini yang digunakan berjumlah 51 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. ANALISIS DESKRIPTIF

Dalam pengujian ini dipergunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score serta standar deviasi asal masing-masing variabel. Adapun hasilnya menjadi berikut:

TABEL 1. Hasil analisis Descriptive Statistics

Descriptive Stattics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	51	21	35	31.31	3.385
Kinerja Karyawan	51	30	44	38.69	3.172
Valid (listwise)	N 51				

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

Disiplin kerja diperoleh varians minimum sebesar 21 dan varians maximum 35, nilai rata-rata 31.31 dengan standar deviasi sebesar 3.385.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 44, nilai rata-rata 38.69 dengan standar deviasi sebesar 3.172.

2. Analisis Verifikatif

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independent mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	--------------------------------	------------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.398	1.872		6.624	.000
	Disiplin Kerja	.840	.059	.896	14.126	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,398 + 0,840 X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,398 diartikan jika disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 12,298 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,840, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,840 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,840 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variable independen terhadap variable dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.896**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Korelasi sebesar 0,896 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary



Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.799		1.423

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,803 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 80,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.398	1.872		6.624	.000
	Disiplin Kerja	.840	.059	.896	14.126	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t table atau (14.126 > 2.011), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan jawaban responden, variabel disiplin kerja diperoleh varians minimum sebesar 21 dan varians maximum 35, nilai rata-rata 31.31 dengan standar deviasi sebesar 3.385.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 44, nilai rata-rata 38.69 dengan standar deviasi sebesar 3.172.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,398 + 0,840 X$, nilai Korelasi sebesar 0,896 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 80,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung

> t tabel atau (14.126 > 2.011). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. variabel disiplin kerja diperoleh varians minimum sebesar 21 dan varians maximum 35, nilai rata-rata 31.31 dengan standar deviasi sebesar 3.385.
2. variabel kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 44, nilai rata-rata 38.69 dengan standar deviasi sebesar 3.172.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,398 + 0,840 X$, nilai korelasi sebesar 0,896 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 80,3% sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (14.126 > 2.011).

B. Saran

1. Kualitas disiplin kerja harus selalu ditingkatkan, peningkatan disiplin kerja harus lebih baik lagi karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena disiplin kerja ini menjadi penilaian karyawan terhadap suatu kinerja sehingga dapat meningkatkan kualitas karyawan yang baik dan konsisten sehingga selalu menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan, hasil uji f diketahui sebesar 80,3 % dan 19,7 % dari variabel independent lainnya. Tetapi jika kinerja karyawan dapat mengoptimalkan strategi variabel tersebut, maka karyawan akan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan disarankan untuk memperhatikan variabel disiplin kerja dan variabel lainnya yang tidak di teliti, guna mendorong karyawan untuk melakukan peningkatan terhadap kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.998>
- Amin, E. A., & Armina, F. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.CALIBRAMED Jakarta Selatan. *JIMF: Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(3), 85–96.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Happy, K., Djamhur, A., & Djudi Mukzam, H. M. (2015). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting)

- Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 28(1), 50–55.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
<http://ijmmu.com><http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–229. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>
- Stadiyanto, I. A., Zunaidah, Z., Widiyanti, M., & Hanafi, A. (2024). The Influence of Work Discipline and Incentives on Employee Performance at PT. Energi Cipta Utama. *Jurnal Syntax Transformation*, 5(2), 399–405.
<https://doi.org/10.46799/jst.v5i2.899>
- Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227–1237. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.491>