

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ALAM JAYA GRAHA

Aliah Abdullah¹, Widya Lelisa Army², Tutik Rahayu³

¹Universitas Pertiwi

²Universitas Pertiwi

³Universitas Pertiwi

20120034@pertiwi.ac.id¹, widya.lelisa@pertiwi.ac.id², tutik.rahayu@pertiwi.ac.id³

Abstrak

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di sektor transportasi dan berdomisili di Bekasi, Jawa Barat. Penelitian ini diselesaikan menggunakan metode arithmetic mean dan regresi linear sederhana dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden dan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja adalah 3.55 yang artinya disiplin kerja dalam kategori "Baik" dan kinerja karyawan memiliki rata-rata 3.56 yang artinya dalam kategori "Baik". Kemudian menggunakan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0.00 < 0.05$). Koefisien determinasi yang dihasilkan adalah 97% yang menandakan disiplin kerja memiliki kontribusi besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan metode lain dan kombinasi variabel independen yang lebih banyak.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi, Arithmetic Mean

Abstract

Work discipline is a crucial factor in achieving a company's goals. This study aims to determine the impact of work discipline on employee performance in the Logistics Division of PT Alam Jaya Graha. The company operates in the transportation sector and is based in Bekasi, West Java. The research was conducted using arithmetic mean and simple linear regression methods, with a sample size of 71 respondents and census is adapted. The findings indicate that the average work discipline score is 3.55, which falls into the "Good" category, and the average employee performance score is 3.56, also categorized as "Good." Furthermore, the simple linear regression analysis shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance ($0.00 < 0.05$). The coefficient of determination obtained is 97%, indicating that work discipline has a substantial contribution to influencing employee performance. Future research is recommended to use different methods and a combination of more independent variables..

Keywords: Work, Job Performance, Regression, Arithmetic Mean.

1. PENDAHULUAN

PT Alam Jaya Graha merupakan salah satu perusahaan lokal yang terletak di Karawang, Jawa Barat, Indonesia. Perusahaan ini bergerak di sektor transportasi dengan layanan utama berupa penyewaan mobil. Selain penyewaan mobil, PT Alam Jaya Graha juga menawarkan layanan antar jemput skala menengah seperti jemputan karyawan atau jemputan anak sekolah, layanan penyewaan

driver, layanan pengiriman barang, dan layanan bengkel atau perbaikan kendaraan roda empat. Diversifitas layanan ini membuat perusahaan tumbuh menjadi skala besar dan telah memiliki ratusan armada yang terdiri atas minibus, medium bus, mobil logistik, dan MPV.

Melihat beragam potensi pertumbuhan PT Alam Jaya Graha dalam beberapa tahun mendatang, penting bagi perusahaan ini untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dalam tinjauan

teoritis, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja memungkinkan karyawan melakukan tindakan kerja sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Melalui standar dan prosedur yang baik, maka hasil kerja (output) juga akan baik. Kinerja karyawan yang baik dinilai berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan perilaku kerja.

Sejauh observasi dan pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap PT Alam Jaya

Graha, peneliti menjumpai beberapa fakta masalah yang mencerminkan kedisiplinan kerja yang buruk. Dari segi presensi atau kehadiran, masih sering dijumpai karyawan-karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak dibenarkan oleh perusahaan. Intensitas terjadi pelanggaran kedisiplinan ini cukup sering di PT Alam Jaya Graha, sehingga dalam jangka panjang akan menimbulkan performa perusahaan yang tidak maksimal. Berikut ini merupakan tabel masalah kehadiran.

Tabel 1. Fakta Masalah Kehadiran

Tahun	Alfa	Terlambat	Total
2021	5	4	9
2022	2	17	19
2023	5	22	27

Sumber : PT Alam Jaya Graha, 2023.

Merujuk pada tabel 1 dapat dikonfirmasi masalah kehadiran setiap tahunnya meningkat dari tahun 2021-2023. Peningkatan ini sebenarnya sejalan dengan peningkatan karyawan namun adanya peningkatan frekuensi masalah kehadiran menunjukkan adanya kedisiplinan yang rendah di lingkungan PT Alam Jaya Graha. Masalah ini tentu perlu dievaluasi karena dapat berdampak pada kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan. Berdasarkan tabel 1 peningkatan frekuensi masalah kehadiran setiap tahunnya meningkat 76.61% (rata-rata).

Terlepas dari presensi yang dianggap tidak maksimal, observasi atau pengamatan peneliti terhadap lingkungan kerja PT Alam Jaya Graha adalah ketidaktegasan perusahaan pada kebiasaan abnormal pada karyawan. Banyak sekali karyawan yang pulang di luar jam kerja yang ditentukan atau melakukan penundaan terhadap beban kerja yang harus diselesaikan hari itu juga. Kebiasaan-kebiasaan tidak disiplin ini tentu berdampak pada kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Penilaian terhadap kedisiplinan karyawan tidak hanya dilihat dari indikator presensi atau kehadiran, namun juga sikap, perilaku atau kebiasaan yang melekat pada karyawan. Temuan fakta masalah lain adalah sering dijumpai karyawan-karyawan yang tidak menggunakan seragam menurut standar operasional perusahaan. Tentu ini dapat

mempengaruhi profesionalitas perusahaan. Padahal, keputusan pelanggan dalam menggunakan jasa suatu perusahaan juga ditentukan oleh profesionalitas perusahaan tersebut.

Selanjutnya, dijumpai banyak karyawan yang tidak ikut serta dalam aktivitas sekunder perusahaan. PT Alam Jaya Graha memiliki agenda pengajian rutin setiap hari Jumat yang dimaksudkan untuk mempererat tali persaudaraan antar karyawan dan manajerial, dan juga dimaksudkan untuk memberi siraman rohani sehingga kebutuhan psikologis karyawan dapat terpenuhi. Meskipun tidak diwajibkan, namun ketidaksertaan karyawan dalam aktivitas sekunder dengan intensitas yang sering, menunjukkan disiplin karyawan yang buruk. Kedisiplinan tidak hanya mematuhi seluruh peraturan yang sifatnya wajib, namun juga berusaha mematuhi agenda-agenda sekunder yang tidak diwajibkan sebagai bakti kepada perusahaan.

Studi mengenai kedisiplinan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dengan objek penelitian yang beragam. Menurut Suwandi dan Syaefudin (2018:9) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Reckitt Benckiser Indonesia. Kemudian temuan lain oleh Iskanto et al., (2020:1) mengonfirmasi bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

salah satu cabang FIF Group di Riau. Dalam lingkup internasional, Apalia dan Okoche (2022:1) juga menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan lokal milik Turki.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian dengan basis data kuantitatif. Adapun data kuantitatif merupakan data yang dapat dinyatakan besaran dan ukurannya atau data kualitatif yang telah dikonversi menjadi data kuantitatif menggunakan aturan tertentu (Sugiyono, 2016:33). Deskriptif adalah sebuah teknik atau upaya mendeskripsikan atau menginterpretasikan hasil pengolahan data, dimana pengolahan data dalam penelitian ini diselesaikan menggunakan kaidah-kaidah statistik tertentu. Selanjutnya perolehan data kuantitatif dilangsungkan dengan metode kuisisioner. Metode kuisisioner ialah metode mengajukan pertanyaan dalam bentuk tertulis kepada responden dengan desain jawaban yang singkat (Juliandi et al., 2014:88).

2.2. Objek Penelitian

Obyek penelitian ini merupakan karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha. PT Alam Jaya Graha merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor transportasi mulai dari layanan antar jemput, penyewaan armada, logistik, dan jasa pengiriman barang.

2.3. Sampel dan Teknik Pengambilannya

Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha memiliki 71 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2011) jika dalam suatu populasi tersebut terdapat kurang dari 100 orang maka metode pemilihan sampel yang paling tepat adalah metode sensus atau sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

2.4. Data dan Teknik Pengumpulannya

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang belum pernah ada sebelumnya. Teknik pengambilan data primer tersebut

dilaksanakan menggunakan metode kuisisioner atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada 71 responden. Kuisisioner tersebut disusun dan disebarakan menggunakan Google Formulir.

2.5. Variabel dan Operasionalisasi

Variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel disiplin kerja sebagai variabel independen (X) dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan dimensi ketelitian, kehadiran, dan etika (Iskamto et al., 2020:495). Adapun kinerja karyawan diukur menggunakan dimensi hasil kerja, kompetensi, dan perilaku (Wibowo, 2013:136).

2.6. Prosedur Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua metode untuk menyelesaikan tujuan penelitian. Metode pertama adalah *arithmetic mean*. Metode *arithmetic mean* merupakan metode dengan menghitung rata-rata seluruh jawaban responden terhadap semua butir indikator yang ditanyakan (Ghozali, 2016). Dari hasil rata-rata tersebut akan diperoleh kesimpulan dan keputusan akhir mengenai bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha. Skala yang digunakan adalah 1-5 yang mana semakin mendekati 5 maka semakin "Baik".

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan regresi sederhana. Jika dalam regresi tersebut menunjukkan nilai probabilitas kurang dari nilai α (0.05) maka menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif atau negatif dapat dilihat melalui hasil koefisien. Kemudian dalam hasil regresi tersebut akan tertera nilai koefisien determinasi atau R-Squared yang menunjukkan seberapa tinggi level disiplin kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Pengolahan data tersebut diselesaikan menggunakan *software SPSS*.

Sebagai catatan, sebelum proses regresi dilangsungkan perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas dan heterokedastisitas untuk menjamin keabsahan data sehingga hasil penelitian terhindar dari sifat bias.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Instrumen	Korelasi Pearson	Sign 2-Tailed	Hasil
Variabel Disiplin Kerja (X1)			
X1.1	0.950	0.000	Valid
X1.2	0.948	0.000	Valid
X1.3	0.935	0.000	Valid
X1.4	0.861	0.000	Valid
X1.5	0.936	0.000	Valid
X1.6	0.957	0.000	Valid
X1.7	0.951	0.000	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.1	0.960	0.000	Valid
Y1.2	0.960	0.000	Valid
Y1.3	0.967	0.000	Valid
Y1.4	0.940	0.000	Valid
Y1.5	0.915	0.000	Valid
Y1.6	0.950	0.000	Valid
Y1.7	0.961	0.000	Valid
Y1.8	0.965	0.000	Valid
Y1.9	0.960	0.000	Valid
Y1.10	0.961	0.000	Valid
Y1.11	0.946	0.000	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Item
Disiplin Kerja	0.810	8
Kinerja Karyawan	0.791	12

Merujuk pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen atau butir pertanyaan pada masing-masing variabel bersifat valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan memiliki korelasi pearson lebih dari 0.6 dan memiliki nilai signifikansi (*sign 2-tailed*) kurang dari 0.05. Adanya hasil yang valid ini maka data telah memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya. Kemudian berdasarkan tabel 3

menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam model memiliki nilai *cronbach alph* lebih dari 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen atau butir pertanyaan pada kedua variabel tersebut memiliki sifat reliabel. Reliabel memiliki makna konsisten. Melalui hasil reliabel tersebut maka pengujian dapat dilakukan ke tahapan selanjutnya.

3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	71
Mean	0.00
Standar Deviation	2.432
Kolmogorov-SmirmofZ	1.428
Asymp.Sig. (2-tailed)	0.74

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	T	Sig
1 (ABS_Res)	-1.108	0.272

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai signifikansi dari Kolmogorov-Smirnoff adalah sebesar 0.74 yang artinya lebih dari 0.05. Dengan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa residu data memiliki distribusi normal dan merata. Residu data yang berdistribusi normal akan meminimalisir terjadinya bias

3.3. Hasil Regresi Sederhana

Tabel 6. Hasil Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	0.280	0.825		0.340	7.35
X	1.562	0.031	0.987	50.383	0.00

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R-Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.987	0.974	0.973	2.450

Merujuk pada tabel 6 dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai sig. sebesar 0.00 yang artinya lebih kecil *alpha* 0.05. Nilai *B* atau koefisien menunjukkan positif 1.562 yang artinya pengaruh tersebut merupakan pengaruh positif, atau semakin meningkat disiplin karyawan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan hasil regresi tersebut, maka model penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 0.280 + 1.562 X + e_i$$

Gambar 1. Model Penelitian

Kemudian pada tabel 7 disajikan hasil koefisien determinasi atau *r-squared*. Nilai yang dihasilkan adalah 0.97 yang dapat dimaknai sebesar 97% kemampuan variabel disiplin kerja dalam mempengaruhi atau menjelaskan kinerja karyawan. Nilai yang mendekati 100% tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki peran dominasi dalam membentuk kinerja karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha.

Penelitian yang dilakukan oleh Tupti dan Arif (2020:61) menunjukkan klaim serupa dengan hasil penelitian ini, yakni disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT PLN (Persero) Cabang Sumatera Utara. Kemudian penelitian oleh Perkasa dan

sehingga regresi yang dihasilkan merupakan *best linear unbiased estimator* (BLUE). Adapun merujuk pada tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi 0.272 atau nilai ini lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heterokedastisitas.

Hikmah (2023:221) dengan obyek penelitian PT Vindo mengonfirmasi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Terdapat konsistensi hasil dari beragam penelitian terdahulu yang memperkuat temuan pada penelitian ini.

Pada saat karyawan menerapkan disiplin tinggi maka artinya karyawan tersebut bekerja sesuai dengan peraturan, tata terbit, dan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Sebagai perusahaan yang ingin berkembang dan profit, tentu standar operasional tersebut dirancang untuk meningkatkan performa perusahaan. Sehingga dengan karyawan menaati semua prosedur, mengantarkan perusahaan ke tujuan-tujuannya yang mana itu akan diartikan sebagai hasil dari kinerja karyawan yang baik dan maksimal. Sebagai contoh, jika karyawan sering terlambat atau tidak hadir hal itu akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi *concern* bagi perusahaan-perusahaan khususnya Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha mengenai pentingnya disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bagian kontrol perilaku karyawan dimana perilaku tersebut mengarah pada tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin kerja dapat dibentuk melalui stimulus dari luar misalnya pengawasan yang ketat atau pemberian *reward-reward* tertentu.

3.4. Hasil *Arithmetic Mean* Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 8. Hasil *Arithmetic Mean* Disiplin Kerja

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean
X1.1	71	1	5	3.46
X1.2	71	1	5	3.51
X1.3	71	1	5	3.69
X1.4	71	1	5	3.62
X1.5	71	1	5	3.56
X1.6	71	1	5	3.56
X1.7	71	1	5	3.49
Jumlah Rerata				24.89
Jumlah Indikator				7
$\bar{X} = \frac{24.89}{7}$				3.55

Tabel 9. Hasil *Arithmetic Mean* Kinerja Karyawan

Indikator	N	Minimum	Maximum	Mean
Y1.1	71	1	5	3.51
Y1.2	71	1	5	3.55
Y1.3	71	1	5	3.55
Y1.4	71	1	5	3.54
Y1.5	71	1	5	3.62
Y1.6	71	1	5	3.55
Y1.7	71	1	5	3.69
Y1.8	71	1	5	3.61
Y1.9	71	1	5	3.48
Y1.10	71	1	5	3.58
Y1.11	71	1	5	3.52
Jumlah Rerata				39.2
Jumlah Indikator				11
$\bar{X} = \frac{39.2}{11}$				3.56

Hasil *arithmetic mean* pada variabel disiplin kerja sebagaimana tersaji pada tabel 8 adalah senilai 3.55. Merujuk pada tabel panduan interpretasi menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja pada karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha diklasifikasikan “Baik”. Kemudian hasil *arithmetic mean* pada variabel kinerja karyawan sebagaimana tersaji pada tabel 9 adalah senilai 3.56 yang artinya kinerja karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha diklasifikasikan “Baik”.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada hasil dan pembahasan, diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut.

- a. Berdasarkan metode *arithmetic mean* disiplin kerja karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha dalam kategori “Baik” dengan rerata 3.55.
- b. Berdasarkan metode *arithmetic mean* kinerja karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha dalam kategori “Baik” dengan rerata 3.56.
- c. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Logistik PT Alam Jaya Graha dengan nilai koefisien determinasi sebanyak 97% atau 0.97.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, A. E. (2022). Effects Of Discipline Management on Employee Performance in An Organization : The Case of Country Educationo Office Human Resource Departement, Turkana Country. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(2), 223–232. http://iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i2_223_232.pdf
- Iskamto, D., Yapentra, A., Budi Ansori, P., & Jupri, M. (2020). Effect of Working Discipline Toward Performance: An Empirical Investigation. *KnE Social Sciences*, 2(1), 492–501. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7347>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi* (Z. Fahrizal (ed.)). UMSU Press.
- Perkasa, & Hikmah, D. (2023). Motivation, Work Discipline, and Satisfaction on Employee Performance of PT Vindo : Post Pandemic Covid-19 A Proposed Study. *KnE Social Sciences*, 242–248.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suwandi, A., & Syaefudin, M. H. (2018). The Effect of Job Motivation and Job Discipline Upon Job Performance of Employees in the Personal Care Department At PT Reckitt Benckiser Indonesia. *The Management Journal of Binaniaga*, 3(01), 9. <https://doi.org/10.33062/mjb.v3i1.237>
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Science*, 1(2), 61–69.