

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNITED PASIFIC SOLUTIONS JAKARTA SELATAN

Uswatun Chassanah

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: [uswatunc@unpam.ac.id](mailto:uswatunc@unpam.ac.id)

**Abstract.** *One factor that influences an organization or company's level of success is its employees' discipline. Because in general every company aims to obtain satisfactory profit and profit. To achieve this goal must be supported by the discipline of its employees. When this research takes place from October 2021 to May 2022. The sample that will be used in this research is 100 employees. The types of data used in this research are primary data and secondary data. The data analysis used is a simple linear regression test. The results showed that a simple linear regression test calculation obtained the regression equation  $Y = 34,612 + 0.668 X1$ . This means that work discipline has a positive effect on employee performance, this can be seen from the t test with a tcount value of  $6.609 > 1.6605$  with a significance level of 0.000 this value is less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).*

**Keywords:** *discipline, performance, simple linear regression.*

**Abstrak.** Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kedisiplinan pada karyawannya. Karena secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba dan profit yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kedisiplinan para karyawannya. Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Oktober 2021 s.d Mei 2022. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan perhitungan uji regresi linier sederhana didapatkan persamaan regresi  $Y = 34.612 + 0,668 X1$ . Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai thitung  $6.609 > 1,6605$  dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata kunci:** disiplin, kinerja, regresi linier sederhana.

## PENDAHULUAN

PT. United Pacific Solutions (UNIPAC) merupakan satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang pengamanan, pengelolaan dan perawatan bangunan. Lingkup pekerjaan yang dilakukan meliputi *Integrated Property Management, Security Services, Building Services, House keeping Services, Office Services, dan Pest, Termite & Rodent Control*. Dalam perkembangannya, PT. United Pacific Solutions telah membangun tingkat *expertise* yang tinggi melalui pengembangan sumber daya manusia yang tersebar di seluruh area Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Jawa Tengah. Berhubungan dengan disiplin kerja, dalam pandangan Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga dapat dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi, tidak menunda-nunda pekerjaan, dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Maka dari itu kedisiplinan pada karyawan dapat memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Dalam beberapa kajian yang dilakukan, para peneliti menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Liawandy, dkk., (2014) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Nafal Tiara Abadi Pekanbaru”. Bahwa disiplin kerja akan maksimal apabila atasan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, memberi dorongan atau semangat kerja kepada karyawannya, dan meningkatkan sanksi mengenai kehadiran.

**Tabel 1 Absensi Karyawan PT United Pacific Solutions Dari Tahun 2018 s.d. 2020**

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	ALFA	PERSENTASE
2018	100	47	53%
2019	100	71	29%
2020	100	81	19%

**Sumber data: PT United Pacific Solutions tahun 2018 s.d. 2020.**

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan berjumlah 47 karyawan dan mengalami peningkatan jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan di tahun 2019 sebesar 71 karyawan dan di tahun 2020 sebesar 81 karyawan.

Terlihat bahwa adanya masalah kedisiplinan, seperti tidak hadir tanpa keterangan. Atas dasar hasil penulis mewawancarai HRD, ternyata dari pihak HRD pun sudah memberikan peringatan berupa teguran kepada karyawan tersebut, jika dengan teguran karyawan tersebut tidak ada perubahan maka pihak HRD mengeluarkan surat peringatan yang tertera sanksi untuk karyawan tersebut. Berdasarkan dengan penyebab masalah di atas penulis tertarik untuk mengangkat masalah disiplin kerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka didapatkan rumusan masalah, Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT UNITED PACIFIC SOLUTIONS?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka didapatkan tujuan penelitian, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT UNITED PACIFIC SOLUTIONS.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Sebagai alat untuk mempraktikkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dan organisasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam beberapa kajian yang dilakukan, para peneliti menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dikemukakan dari penelitian yang dilakukan Liawandy, dkk., (2014) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Nafal Tiara Abadi Pekanbaru”. Bahwa disiplin kerja akan maksimal apabila atasan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, memberi dorongan atau semangat kerja kepada karyawannya, dan meningkatkan sanksi mengenai kehadiran.

## **Disiplin Kerja**

Menurut Setiawan (2013) “Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan”. Adapun menurut Sutrisno (2017, hal 85) Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 193) “Kedisiplinan dalam fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia”. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Sedangkan menurut Puryana (2016) “Disiplin kerja merupakan hal yang penting harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan, serta dalam menjalankan tugas masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para Aparatur Sipil Negara maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik”. Adapun teori-teori di atas dapat disimpulkan disiplin kerja yaitu alat ukur yang digunakan atasan untuk mengukur ketaatan para karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk.

## **Hipotesis**

Ho:  $P = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT UNITED PACIFIC SOLUTIONS”.

Ha :  $P \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT UNITED PACIFIC SOLUTIONS”.

## **METODOLOGI**

### **Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT UNITED PACIFIC SOLUTIONS yang bertempat di Rukan Pejaten No.5 C, Jl Pejaten Raya, Kel. Pejaten Barat, Kec. Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

### **Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini berlangsung pada bulan Oktober 2021 s.d Mei 2022.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2015: 61) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT UNITED PACIFIC SOLUTIONS.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2017, hal 81) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini teknik penarikan sampel yang penulis gunakan adalah sampel jenuh. Sugiyono (2016: 85) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah penggunaan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung ke tempat penelitian. Selain itu, data primer berupa wawancara dapat dilakukan apabila diperlukan untuk melengkapi informasi tentang objek penelitian. Data sekunder diperoleh dari instansi pemerintah yang terkait.

### **Analisis Data**

#### **Uji Regresi Linier Sederhana**

$$Y = a + bX$$

Dimana untuk menentukan persamaan regresi, maka harus dihitung terlebih dahulu a dan b, dengan rumus sebagai berikut.

$$B = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian.

X = Variabel bebas (lingkungan kerja).

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan).

A = konstanta (nilai Y apabila X = 0).

B = koefisien regresi (nilai peningkatan dan penurunan).

### Uji t

Hubungan variabel independen secara parsial dengan variabel dependen, akan diuji dengan uji t (menguji signifikan korelasi *product moment*) dengan membandingkan  $t_{tabel}$  dengan  $t_{hitung}$ . Menurut Sugiyono (2016: 276) rumus yang digunakan dalam menguji hipotesis (Uji t) penelitian ini adalah:

$$t_1 = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan:

t = probabilitas

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan antara linier satu variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.612	3.833		9.031	.000
X1	.668	.101	.555	6.609	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.17, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 34.612 + 0,668 X_1$ . Dari persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Dimana :  $X =$  Disiplin Kerja

$Y =$  Kinerja Karyawan

Jika nilai  $X = 0$  akan diperoleh  $Y = 34.612$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 34.612 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja ( $X_1$ ) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 34.612. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,668 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Disiplin Kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu–satu, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,668 satuan.

## Uji t

### Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.612	3.833		9.031	.000
X1	.668	.101	.555	6.609	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 22

Variabel Disiplin Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dengan nilai t-hitung  $6.609 > 1,6607$ . Hal ini berarti  $H_0$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kesimpulan dan Saran

### *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari uji t dengan nilai  $t_{hitung} 6.609 > 1,6605$  dengan tingkat tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

### **Saran**

Perlunya mendisiplinkan karyawan dalam kegiatan sehari-hari agar meningkatkan kinerja karyawan tentunya akan meningkatkan profit perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

\_\_\_(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT. Bumi Aksara.

Kaswan. (2012). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu.

\_\_\_(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

\_\_\_(2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rfika Aditama, Bandung.

\_\_\_(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

\_ (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_ (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.