

# Pengaruh Disiplin Kerja Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan AN Sport Tasikmalaya

**Nizar Alfi Naufal**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Kusuma Agdhi Rahwana**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Dudu Risana**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Jl. Peta No. 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya

Korespondensi penulis : [Zulfansugiarto64@gmail.com](mailto:Zulfansugiarto64@gmail.com)

***Abstract.** This study aims to determine the effect of work discipline and turnover intention on employee performance in the Tasikmalaya AN Sport convection production section. The method used in this research is quantitative. With a research sample of 50 people as respondents of the Tasikmalaya Sport Convection Employees based on 50 known population data. The data used is primary data. Simultaneously, work discipline and turnover intention have a significant effect on employee performance. Partially the work discipline variable has a significant effect on employee performance, for the turnover intention variable it has no significant effect on employee performance.*

***Keywords:** Work Discipline, Turnover Intention, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan turnover intention terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi konveksi AN Sport tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan sampel penelitian 50 orang sebagai responden Karyawan Konveksi AN Sport Tasikmalaya berdasarkan 50 data populasi yang diketahui. Data yang digunakan adalah data primer. Secara simultan disiplin kerja dan turnover intention berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk variabel turnover intention tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, *Turnover Intention*, Kinerja Karyawan

## LATAR BELAKANG

Dalam suatu perusahaan, kinerja ialah keberhasilan yang sudah dicapai oleh pegawai secara individual serta perusahaan secara universal. Dengan demikian pegawai bisa dikatakan mempunyai kinerja yang maksimal bila tingkatan serta hasil yang dicapainya besar serta cocok dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Terlihat pada gambar 1.1 terjadi kenaikan dan penurunan jumlah produksi. Adapun berdasarkan wawancara dengan karyawan yang ada di perusahaan dikarenakan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, berikut data jumlah produksi secara lebih detail terlihat pada Tabel 1.1

Berikut adalah data target grafik jumlah produksi di CV. Nuri Tasikmalaya

**Tabel 1.1**

Yudisium Kinerja	Tahun					
	2018		2019		2020	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Baik Sekali	4 orang	8,3%	3 orang	6%	1 orang	1,7%
Baik	37 orang	71,7%	34 orang	66,7%	26 orang	51,7%
Cukup	7 orang	16,7%	11 orang	23,3%	20 orang	38,3%
Kurang	2 orang	3,3%	2 orang	4%	3 orang	8,3%
Buruk	-		-		-	
Buruk Sekali	-		-		-	
<b>Total Karyawan</b>	<b>50 orang</b>	<b>100%</b>	<b>50 orang</b>	<b>100%</b>	<b>50 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Konveksi AN Spot Tasikmalaya

**Tabel 1. 1 Tabel Data Kinerja Karyawan**

Adapun masalah yang ditemukan pada perusahaan AN Sport Kota Tasikmalaya . Masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Terdapat beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, biasanya karyawan berada dikantin. Karyawan terlambat hadir serta karyawan tidak masuk kerja. Masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri (Hasil wawancara dengan pengelola Konveksi AN Sport).

Dalam Tabel 1.1 dapat dilihat dalam jangka waktu 3 tahun terakhir Kinerja Karyawan menurun dimulai dari tahun 2018 hingga 2020. Cakupan kinerja karyawan dari kategori baik sekali hingga kurang itu memiliki persenan yang terus mengalami penurunan, seperti sangat baik di tahun 2018 = 8,3%, tahun 2019 = 6% dan anjlok di tahun 2020 = 1,7%. Kategori Baik di tahun 2018 = 71,7%, tahun 2019 = 66,7%, di tahun 2020 = 51,7%. Kategori Cukup di tahun 2018 = 16,7%, tahun 2019 = 23,3%, dan tahun 2020 di 38,3%. Kategori Kurang tahun 2018 = 3,3%, tahun 2019 = 4%, dan tahun 2020 = 8,3%. Rata rata Kinerja Karyawan AN Sport ini Baik. Hal ini diduga akibat adanya faktor disiplin kerja dan *turnover intention*.

Disiplin Kerja di Perusahaan AN Sport ini memiliki mempunyai permasalahan dalam waktu kerja, absensi masih manual yang menyebabkan karyawan terkadang terlambat masuk kerja pun tidak terlihat dan adanya juga ketidaknyaman sehingga keterkaitan dengan *Turnover Intention* terjadi di perusahaan ini

*Turnover Intention* di Perusahaan AN Sport ini terdapat suatu permasalahan dimana karyawan ini banyak yang berkeinginan untuk pindah bekerja dikarenakan banyak faktor salah satunya masalah internal.

Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin lebih mengetahui tentang pengaruh disiplin kerja dan turnover intention terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian penulis mengambil judul “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan AN Sport Tasikmalaya**” (Sensus Pada Karyawan Bagian Produksi Konveksi AN Sport Tasikmalaya).

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2019:193) : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

### ***Turnover Intention***

Issa et al., dalam Kartono (2017), menjelaskan bahwa : “*Turnover Intention* adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan niat secara sukarela meninggalkan organisasi atau perusahaan dan juga dapat mempengaruhi kebijakan dan kinerja karyawan.”

### **Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan ”Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam menyusun penelitian ini, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas, yaitu hasil penelitian yang kemudian diolah dan di ambil kesimpulannya. Dengan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang

signifikan antara dua variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2018) Kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

#### Uji Validitas

Uji Validitas menggunakan korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,5 atau memiliki tanda bintang dua mengidentifikasi bahwa variabel tersebut telah valid.

**Tabel 4. 1 Uji Validitas Disiplin Kerja**

No	Nilai Sig	Taraf Signifikansi	Keterangan
1	0,000	0,05	VALID
2	0,000	0,05	VALID
3	0,003	0,05	VALID
4	0,000	0,05	VALID
5	0,000	0,05	VALID
6	0,000	0,05	VALID
7	0,000	0,05	VALID
8	0,000	0,05	VALID
9	0,000	0,05	VALID
10	0,000	0,05	VALID
11	0,000	0,05	VALID
12	0,000	0,05	VALID
13	0,005	0,05	VALID
14	0,001	0,05	VALID

Sumber : Data Primer diolah 2023

Hasil Uji Validitas disiplin kerja diperoleh kurang dari taraf signifikansi 0,05. Maka hasil uji validitas variabel disiplin kerja dari seluruh pernyataan dinyatakan Valid.

**Tabel 4. 2 Uji Validitas *Turnover Intention***

No	Nilai Sig	Taraf Signifikansi	Keterangan
1	0,000	0,05	VALID
2	0,000	0,05	VALID
3	0,000	0,05	VALID
4	0,000	0,05	VALID
5	0,000	0,05	VALID
6	0,000	0,05	VALID

Sumber : Data Primer diolah 2023

Hasil Uji Validitas disiplin kerja diperoleh kurang dari taraf signifikansi 0,05. Maka hasil uji validitas variabel *turnover intention* dari seluruh pernyataan dinyatakan Valid.

**Tabel 4.44 Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Nilai Sig	Taraf Signifikansi	Keterangan
1	0,000	0,05	VALID
2	0,000	0,05	VALID
3	0,003	0,05	VALID
4	0,000	0,05	VALID
5	0,000	0,05	VALID
6	0,000	0,05	VALID
7	0,000	0,05	VALID
8	0,000	0,05	VALID
9	0,000	0,05	VALID
10	0,000	0,05	VALID
11	0,000	0,05	VALID
12	0,000	0,05	VALID

Sumber : Data Primer diolah 2023

Hasil Uji Validitas kinerja karyawan diperoleh kurang dari taraf signifikansi 0,05. Maka hasil uji validitas variabel disiplin kerja dari seluruh pernyataan dinyatakan Valid.

### Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.917	12

Sumber: Diolah SPSS Versi 25

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel memiliki koefisien alpha yang besar yaitu 0,917 maka dapat disimpulkan bahwa masing masing variabel adalah reliabilitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.770	6.715		1.902	.063		
	Disiplin Kerja	.619	.136	.547	4.558	.000	1.000	1.000
	Turnover Intention	-.259	.207	-.150	-1.251	.217	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS versi 25 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.770 + 0,619 X_1 - 0,259 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

- 1) Jika diasumsikan nilai dari hasil variabel X1 (Disiplin Kerja) dan X2 (*Turnover Intention*) adalah konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) 12.770
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi 0.619 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,619 dengan catatan bahwa variabel tetap satu konstan. Apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan
- 3) Variabel *Turnover Intention* (X2) mempunyai pengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar - 0,259 yang artinya jika terjadinya penurunan variabel *turnover intention* (X2) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan berkurang atau menurun sebesar - 0,259 dengan catatan variabel lain tetap atau konstan. Apabila *turnover intention* mengalami penurunan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

### Kofisien Korelasi (r)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.568 <sup>a</sup>	.323	.294	6.15392	1.710

a. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan hasil SPSS (tabel *model summary*), diperoleh nilai R sebesar 0,568. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja dan *turnover intention* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk kedalam kategori kuat terhadap variabel Y Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25, diperoleh juga data mengenai nilai R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) pada tabel 4.47 menunjukkan besar pengaruh disiplin kerja dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan Konveksi AN Sport Tasikmalaya sebesar 0,323 x 100 % artinya 32,3% variabilitas variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah disiplin kerja dan *turnover intention*, sedangkan sisanya 67,7%.

**Tabel Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	848.886	2	424.443	11.208	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1779.923	47	37.871		
	Total	2628.809	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Turnover Intention, Disiplin Kerja

Sumber :Data diolah SPSS versi 25

Dari perhitungan SPSS deiperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dikarenakan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusannya Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Disiplin Kerja dan *Turnover Intention* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut berarti penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan *Turnover Intention* dapat menyebabkan perubahan pada Kinerja Karyawan. Devy Dayang Septiasari (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Issa et al., dalam Kartono (2017), menjelaskan bahwa :

“*Turnover Intention* adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan niat secara sukarela meninggalkan organisasi atau perusahaan dan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.”

**Tabel Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	12.770	6.715		1.902	.063			
	Disiplin Kerja	.619	.136	.547	4.558	.000	.548	.554	.547
	Turnover Intention	-.259	.207	-.150	-1.251	.217	-.154	-.180	-.150

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS versi 25

**1. Pengaruh secara parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi AN Sport Tasikmalaya**

Untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Konveksi AN Sport Tasikmlaya dilakukan dengan menggunakan Uji t dari hasil perhitungan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.49 terlihat nilai signifikan 0,000 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan indikator dari disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Devy Dayang Septiasari (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2. Pengaruh secara parsial Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan Konveksi AN Sport Tasikmalaya**

Untuk menguji hipotesis pengaruh secara parsial variabel *turnover intention* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Konveksi AN Sport Tasikmlaya dilakukan dengan menggunakan Uji t dari hasil perhitungan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.49 terlihat nilai signifikan 0,217 maka Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya *Turnover Intention* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan hasil wawancara yang dilakukan dengan owner yang menyatakan banyaknya karyawan yang keluar masuk dengan alasan hanya untuk mencari pengalaman kerja saja dan untuk menunggu panggilan di tempat kerja lain. Hal ini didukung oleh penelitian Dhini Puji Ridhowat (2015) dengan hasil *turnover intention* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kategori sedang membawa kontribusi terhadap 102 penurunan kinerja karyawan. Adanya keinginan keluar dari pekerjaan atau organisasi menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur



yang ada diorganisasi, sehingga secara otomatis menyebabkan performa karyawan menurun. Semakin tinggi nilai *turnover intention* karyawan maka menyebabkan kinerja semakin menurun.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi AN Sport Tasikmalaya termasuk kategori baik *Turnover Intention* pada Konveksi AN Sport Tasikmalaya termasuk kategori cukup baik. Kinerja Karyawan bagian produksi Konveksi AN Sport sudah baik, walaupun dapat dinilai fluktuatif.
2. Disiplin Kerja dan *turnover intention* secara simultan memiliki hubungan , dengan derajat keeratan termasuk kategori kuat terhadap kinerja karyawan bagian produksi AN Sport Tasikmalaya.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi konveksi AN Sport Tasikmalaya.
4. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan *turnover intention* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi konveksi AN Sport Tasikmalaya

### **Saran**

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran atau masukan yang berguna sebagai berikut:

Berdasarkan skor terendah pada variabel Disiplin Kerja pada indikator keadilan dan pengawasan melekat dengan pernyataan Saya memberikan tugas sesuai kemampuan karyawan dan Saya mengikuti arahan pengawasan karyawan di Konveksi AN Sport Tasikmalaya maka dari itu peneliti menyarankan perusahaan Konveksi ANSport Tasikmalaya harus memberikan tugas sesuai kemampuan karyawan dan melakukan pengawasan yang lebih ketat contohnya seperti mengecek semua penampilan karyawan.

- a. Berdasarkan skor terendah dari variabel *Turnover Intention* terdapat pada indikator niat untuk keluar dari perusahaan dengan pernyataan Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya maka dari itu perusahaan AN Sport Tasikmalaya harus bisa lebih menciptakan dan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman contohnya seperti

menambah sirkulasi udara yang cukup banyak di perusahaan agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman.

- b. Berdasarkan skor terendah dari variabel Kinerja Karyawan pada indikator *cycle time* dengan pernyataan saya mampu mencapai target yang di tentukan perusahaan sehingga Konveksi AN Sport Tasikmalaya harus memperhatikan karyawan dan memperpanjang waktu pengerjaan terhadap karyawan seperti menambah waktu kerja/ *deadline* apabila pekerjaan nya ada penambahan.

## 2. Bagi peneliti lain

Diharapkan pihak lain yang akan melaksanakan penelitian yang samaa, maka diharapkan hasil dari penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lainnya.

## DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Natalia Susanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT.REMBAKA. AGORA Vol 7 No.1 Hal 1-6. <https://publication.petra.ic.id/index.php/manajemen-bisnis/artikel/view/8153/7337>
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda-karya
- Arya Andriadi, Anggraeni Sukmawati,dkk. 2018. Peran Komitmen Organisasi Dalam Menurunkan Pengaruh Negatif Turnover Invention Terhadap Kinerja Karyawan (study kasus:grupm indonesia).jurnal manajemen dan organisasi (JMO) Vol 9 No.2 Hal 81-90. <https://jurnal.ipb.ic.id/index.php/jmo/artikel/view/26092>