

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. HONORIS INDUSTRI CIAWI BOGOR

Oleh:

Bagas Anugrah¹, Indra Jaya², Nina Sri Indrawati³

ABSTRAK

BAGAS ANUGRAH, 0211 14 603, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, Ketua komisi pembimbing Indra Jaya dan anggota komisi pembimbing Nina Sri Indrawati, 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor yang beralamat di Jl. Raya Sukabumi Km 2 Ciawi, Bogor, Indonesia.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner yang disebarakan kepada 61 orang responden yaitu karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi Product Moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis product moment diperoleh $r=0,525$, artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor memiliki tingkat hubungan cukup kuat.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD= 27,5\%$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan 27,5% sedangkan sisanya 72,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain disiplin kerja.

Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (4.737 > 1,671)$ maka H_0 diterima H_0 ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara disiplin kerja (x) dengan kinerja karyawan (y) pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

²Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

³Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

ABSTRACT

BAGAS ANUGRAH, 0211 14 603, Management, Human Resource Management, Relationship between Work Discipline and Performance, Chair of Indra Jaya's development commission and member of the supervisory committee Nina Sri Indrawati, 2018.

This study aims to determine the relationship with employees at PT.Honoris Industri Ciawi Bogor which is located at Jl. Raya Sukabumi Km 2 Ciawi, Bogor, Indonesia.

This study uses primary and secondary data, using questionnaire, interview, and information methods. Quiz distributed to 61 respondents, namely employees of PT.Honoris Industri Ciawi Bogor. Analysis of the data used is product moment analysis, analysis of the coefficient of determination, and the correlation coefficient hypothesis test.

The product moment analysis results obtained $r = 0.525$, togetherness relationship with employees at PT.Honoris Industri Ciawi Bogor has a fairly strong level of relationship.

The results of the analysis of the coefficient of determination were obtained $KD = 27.5\%$. These results show that togetherness with employees is 27.5% while the remaining 72.5% is by other factors besides work discipline.

Hypothesis test results obtained $t_{count} > t_{table}$ ($4.737 > 1.671$) then Haahami H_0 rejected. Then, it can be concluded that there is a moderate positive relationship between work discipline (x) with employee performance (y) at PT.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

Pendahuluan

Pesatnya perkembangan dan kemajuan dunia industri dewasa ini, telah memacu tumbuh berkembangnya berbagai jenis barang industri khususnya di Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dan mencari keuntungan yang maksimal untuk memajukan perusahaan dalam upaya mempertahankan produksi.

Agar terciptanya karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Guna mencapai tujuan manajemen sumberdaya manusia yaitu salah satunya memperbaiki tingkat kinerja, maka manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dan diperihara agar organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal, kinerja yang baik akan dapat diraih jika salah satunya yaitu tingkat kedisiplinan kerja karyawan mengalami kemajuan atau peningkatan.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Dalam perusahaan ini yaitu PT. Honoris Industri Ciawi Bogor adanya harapan tentang kedisiplinan karyawan yang baik dan kinerja karyawan yang tinggi yang dengan sengaja penulis memilih bagian produksi yaitu bagian *painting printing* yang memiliki jumlah karyawan 61 orang, pada bagian ini masih ada karyawan yang tidak memperhatikan hal-hal tersebut, sehingga menyebabkan disiplin yang kurang baik seperti tidak bekerja tepat pada waktunya, izin keluar kantor yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya, mengobrol disaat waktu bekerja. Dalam perusahaan ini adanya peringatan atau teguran kepada karyawan yang tidak disiplin dengan memberikan peringatan secara lisan terlebih dahulu dan adanya sanksi seperti surat peringatan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan Pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan pertama, kedua dan ketiga tidak perlu diberikan menurut urutannya, tapi dinilai dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan karyawan. Dan dalam perusahaan ini juga terdapat sistem untuk meningkatkan kedisiplinan yaitu dengan sistem finger print sebagai syarat untuk daftar kehadiran absensi karyawan. Tujuan utama dari peningkatan kinerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun di tingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien dan produktif. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Berikut dapat dilihat tingkat absensi karyawan yang terjadi di PT. Honoris Industri Ciawi Bogor pada bagian *Painting Printing Production*.

Tabel 1

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absensi
1	Januari	23 hari	61 orang	33
2	Februari	22 hari	61 orang	59
3	Maret	23 hari	61 orang	34
4	April	22 hari	62 orang	37
5	Mei	23 hari	62 orang	30
6	Juni	17 hari	63 orang	22

Berdasarkan dari tabel 1 diatas menunjukkan data absensi karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor pada bulan Januari s.d. Juni 2016 dapat dilihat bahwa tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu 59 orang. Kemudian tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar 22 orang. Dengan begitu berarti karyawan yang tidak masuk lebih sedikit jika dibandingkan dengan bulan Februari yaitu sebesar 59 orang.

Tabel 2

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absensi
1	Juli	16 hari	63 orang	20
2	Agustus	22 hari	65 orang	24
3	September	21 hari	65 orang	23
4	Oktober	21 hari	68 orang	23
5	November	22 hari	68 orang	26
6	Desember	20 hari	65 orang	23

Berdasarkan dari tabel 2 diatas menunjukkan data absensi karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor pada bulan Juli s.d. Desember 2016 dapat dilihat bahwa tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan November yaitu 26 orang. Kemudian tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Juli yaitu sebesar 20 orang. Dengan begitu berarti karyawan yang tidak masuk lebih sedikit jika dibandingkan dengan bulan November yaitu sebesar 26 orang.

Tabel 3

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absensi
1	Januari	22 hari	63 orang	43
2	Februari	19 hari	64 orang	20
3	Maret	22 hari	60 orang	53
4	April	19 hari	60 orang	38
5	Mei	20 hari	61 orang	27
6	Juni	15 hari	58 orang	30

Berdasarkan dari tabel 3 diatas menunjukkan data absensi karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor pada bulan Januari s.d. Juni 2017 dapat dilihat bahwa tingkat absensi terjadinya kenaikan dan penurunan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Maret yaitu sebesar 53 orang. Kemudian tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar 20 orang. Berarti karyawan yang tidak masuk lebih sedikit jika dibandingkan dengan bulan maret.

Tabel 4

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Produksi	
				Target Produksi	Realisasi Produksi
1	Januari	23 hari	61 orang	98%	95.75%
2	Februari	22 hari	61 orang	98%	90.70%
3	Maret	23 hari	61 orang	98%	93.46%
4	April	22 hari	62 orang	98%	93.59%
5	Mei	23 hari	62 orang	98%	98.57%
6	Juni	17 hari	63 orang	98%	98.79%

Berdasarkan tabel diatas dari hasil kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor bagian Painting Printing Production bahwa tingkat realisasi produksi yang tidak memenuhi target 98% yaitu pada bulan Januari sebesar 95.75%, Februari sebesar 90.70%, Maret sebesar 93.46% dan April sebesar 93.59%. Pada bulan Mei dan Juni telah memenuhi target realisasi produksi yaitu sebesar 98.57% dan 98.79%.

Tabel 5

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Produksi	
				Target Produksi	Realisasi Produksi
7	Juli	16 hari	63 orang	98%	98.79%
8	Agustus	22 hari	65 orang	98%	98.47%
9	September	21 hari	65 orang	98%	98.53%
10	Oktober	21 hari	68 orang	98%	98.33%
11	November	22 hari	68 orang	98%	98.67%
12	Desember	20 hari	65 orang	98%	98.65%

Berdasarkan tabel diatas dari hasil kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor bagian Painting Printing Production bahwa tingkat realisasi produksi pada bulan Juli s.d. Desember telah memenuhi target diatas rata-rata 98% dan yang paling tertinggi pada bulan Juli sebesar 98.79%.

Tabel 6

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Produksi	
				Target Produksi	Realisasi Produksi
1	Januari	22 hari	63 orang	98%	96.75%
2	Februari	19 hari	64 orang	98%	98.35%
3	Maret	22 hari	60 orang	98%	94.87%
4	April	19 hari	60 orang	98%	98.14%
5	Mei	20 hari	61 orang	98%	98.85%
6	Juni	15 hari	58 orang	98%	98.79%

Berdasarkan tabel diatas dari hasil kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor bagian Painting Printing Production bahwa tingkat realisasi produksi terjadi kenaikan dan penurunan. Hasil realisasi produksi yang tidak tercapai terjadi pada bulan Januari 96.75% dan Maret 94.87% dari target produksi yaitu 98% .

Tabel 7

No	Faktor Penilaian	Januari-Juni 2016	Juli-Desember 2016	Januari- Juli 2017
1	Tanggung Jawab	7.3	7.7	7.4
2	Inisiatif	7.5	7.5	7.4
3	Kerja Sama	7.3	7.7	7.5
4	Etiket	7.8	7.8	8.1
5	Disiplin	7.2	7.8	7.4
6	Layanan Pelanggan	7.3	7.5	7.4
7	Pengetahuan Mengenai Pekerjaan	7.8	8.2	7.8
8	Aplikasi Teknis	8.3	8.3	8.2
9	Kualitas Kerja	7.6	7.7	7.7
10	Kecepatan Kerja	7.5	8.2	7.8
	Rata-rata/ Semester	7.5	7.8	7.6

Berdasarkan dari tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada bagian *paint printing* pada bulan Januari s.d Juni 2016 memiliki rata-rata nilai keseluruhan adalah 7,5 dan pada bulan Juli s.d Desember 2016 terjadi peningkatan yang memiliki rata-rata nilai keseluruhan adalah 7,8 akan tetapi pada

bulan Januari s.d Juni 2017 terjadi penurunan kembali pada penilaian kinerja yaitu dengan rata-rata nilai 7,6.

Dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja karyawan yaitu jika melihat dari intervalnya 7,5 , 7,8 dan 7,6 itu berada pada penilaian cukup baik. Sedangkan perusahaan menginginkan penilain kinerja karyawan pada bagian *paint printing* ini berada pada nilai rata-rata 8, yaitu memuaskan. Penilaian kinerja tersebut dilihat dari aspek penilaian:

1. Sikap kerja (tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, etiket, disiplin, layanan pelanggan).
2. Pengetahuan dan keterampilan kerja (pengetahuan mengenai pekerjaan, aplikasi teknis)
3. Pencapaian hasil kerja (kualitas kerja, kecepatan kerja).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Tingkat absensi karyawan tertinggi sepanjang bulan Januari sampai Juni 2016 terjadi pada bulan Februari sebesar 59 orang.
2. Tingkat absensi karyawan tertinggi sepanjang bulan Juli sampai dengan Desember 2016 terjadi pada bulan November sebesar 26 orang.
3. Tingkat absensi karyawan tertinggi sepanjang bulan Januari sampai dengan Juni 2017 terjadi pada bulan Maret 53 orang.
4. Tingkat rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai pada bulan Januari sampai dengan Juni 2016 sebesar 7.5.
5. Tingkat rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai pada bulan Juli sampai dengan Desember 2016 sebesar 7.8.
6. Tingkat rata-rata nilai hasil penilaian kinerja pegawai pada bulan Januari sampai dengan Juni 2017 sebesar 7.6.

Menentukan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja yang diterapkan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.

Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “*pengikut*” atau “*penganut*”, “*pengajaran*”, “*latihan*”, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Untuk mengetahui arti mengenai disiplin kerja, berikut adalah pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Edy Sutrisno (2011:85) “Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2012:193) Kedisiplinan adalah 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. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Keith Davis (2002:129) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakan standar organisasi”.

Menurut Roberto G Medina (2006:198) “Disiplin dapat didefinisikan sebagai kondisi di dalam organisasi dimana karyawan bertanggung jawab atas perilaku organisasi”.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli disiplin dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerja dapat sesuai dengan rencana yang telah disesuaikan.

Jenis – jenis Disiplin

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:190), jenis – jenis disiplin kerja ada lima, yaitu:

1. Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai – nilai yang ada diluar dirinya melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya mencapai cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar organisasional.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan sehingga

penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemampuan sendiri.

4. Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman – hukuman yang lebih serius.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa ada dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Jenis disiplin tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai, mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, serta aturan – aturan yang telah digariskan oleh organisasi perusahaan. Disiplin preventif merupakan satu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi tidak baik, maka akan sulit menggerakkan disiplin kerja pegawai.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya mengerakan pegawai dalam menyetukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi.

Jadi dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis – jenis disiplin yaitu: disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

Indikator Disiplin

Berikut indikator disiplin menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut:

Hasibuan (2012:194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya yaitu:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik kurang disiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan keciintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut tergolong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

f. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan - peraturan perusahaan, sikap perilaku, indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman terhadap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pula pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik yang bersifat vertical atau horizontal yang berarti dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Menurut Veihzal Rivai (2008:444) menjelaskan bahwa, indikator disiplin kerja seperti:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di amanahkan kepadanya

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh dalam perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis

Bekerja karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti

hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Adapun beberapa definisi kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2011:67) Dalam sebuah pekerjaan, tentu ada proses yang dilakukan selama pekerjaan itu berlangsung atau biasa dikenal dengan istilah kinerja (*performance*), kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dikerjakan seseorang. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moehariono dalam (Ma'ruf Abdullah, 2014:3), Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang ditauangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Ada enam ukuran kinerja tersebut menurut Moehariono yaitu:

- 1) Efektif, ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan Waktu, ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

- 5) Produktivitas, ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan secara lingkungan kerja para karyawan.

Indikator Kinerja Karyawan

Berikut indikator kinerja menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut:

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins 2006:260) :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

d. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

e. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Wilson bangun (2012:234) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

a. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memiliki persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselaraskan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak dapat selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

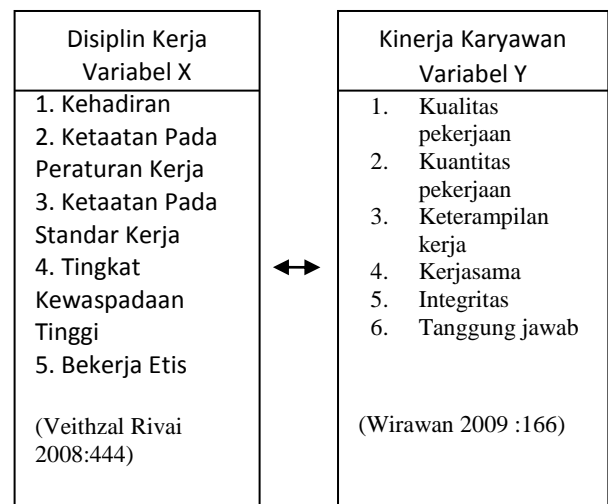
d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Konstelasi Penelitian



Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independent (variabel X) yaitu Disiplin Kerja dengan

variabel dependent (variabel Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perumusan dan identifikasi masalah yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga disiplin Kerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor baik.
2. Diduga kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor baik.
3. Diduga adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.

Objek Penelitian

Berdasarkan judul dalam makalah skripsi ini, maka menjadi objek penelitian ini adalah mengenai "Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" Disiplin sebagai variabel independent (X). Dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau variable dependent (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.

Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan penulis adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan pada bagian *painting printing* Production PT. Honoris Industri Ciawi Bogor

Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian ini pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor yang beralamat di Jl. Raya Sukabumi KM 2 Ciawi. Bogor 16720.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data Kuantitatif sebagai penunjang data Kualitatif.

1. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupauraian/ penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
2. Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, dan volume yang berupa angka-angka.

Sumber Data Penelitian

1. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung melalui survei dan observasi dengan wawancara dan menyebar kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti.
2. Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain. Data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari informasi berbagai sumber serta literature dan buku-buku yang memberikan informasi untuk penelitian ini.

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Honoris Industri Ciawi Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Honoris Industri

Ciawi Bogor dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 61 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

PT.Honoris Industri Ciawi Bogor hasilnya sebagai berikut.

Tabel 59
Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan *Product Moment* (SPSS 20)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.525**
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.525**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	61	61

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : *Output SPSS 20*

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *product moment* adalah $r = 0,525$. Artinya, disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang.

Tabel 60
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000		Sangat kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,40 – 0,599	0,525	Cukup Kuat
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 0, 199		Sangat Lemah

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitngan korelasi *product moment* adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,525$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,525^2 \times 100\% \end{aligned}$$

$$= 27,5\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 27,5%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 27,5% sedangkan dengan 72,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi

a. Hipotesis Statistik

$H_0: r < 0$, yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

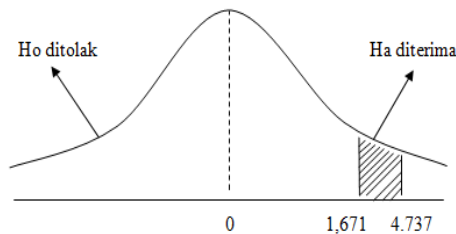
b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut

$$\begin{aligned} t &= r \sqrt{\frac{(n-2)}{1-r^2}} \\ t \text{ hitung} &= \frac{0,525\sqrt{61-2}}{\sqrt{1-(0,525)^2}} \\ &= \frac{4,032}{0,851} \\ t \text{ hitung} &= 4.737 \end{aligned}$$

- c. Menentukan t tabel
 Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $61-2 = 59$, maka diperoleh t tabel.

Kurva



Sumber: data diolah, 2018

- e. Hasil Uji Kurva
 Nilai t hitung $>$ t tabel ($4,737 > 1,671$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor.

Penutup

Berdasarkan analisis tentang Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor, maka pada bab penutup ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari pembahasan disiplin kerja pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor dapat disimpulkan bahwa terbukti hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel disiplin kerja (X) yaitu ($63,07 > 45$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Dari pembahasan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor dapat disimpulkan bahwa terbukti hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ($63,25 > 45$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Dari pembahasan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor terbukti dapat

diketahui hasil koefisien korelasi $r = 0,525$ yang menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor.

Saran

Saran-saran yang dikemukakan oleh penulis diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangannya yang ada hubungannya dengan masalah Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan yang dihadapi oleh instansi. Saran Penulis dikemukakan sebagai berikut.

1. PT.Honoris Industri Ciawi Bogor agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya disiplin kerja yang ada pada perusahaan pun ditingkatkan kembali. Hal ini ditemukan dalam penelitian bahwa disiplin kerja pada indikator ketaatan pada standar kerja dalam pertanyaan selalu siap dalam bekerja sudah sangat baik dan agar selalu terus dipertahankan dan ditingkatkan agar memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri.
2. Karyawan sebaiknya dalam melaksanakan kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan sudah seharusnya karyawan mengikuti serta mematuhi standar kinerja yang berlaku di perusahaan. Dan agar selalu bekerja secara maksimal dan menaati peraturan yang berlaku.
3. a. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menganalisis hubungan disiplin kerja dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.
 b. Berdasarkan hasil yang telah penulis peroleh mengenai disiplin kerja di PT.Honoris Industri Ciawi Bogor yang dikategorikan baik, maka sebaiknya pihak

PT.Honoris Industri Ciawi Bogor terus mempertahankan ataupun meningkatkan kembali disiplin kerja yang ada, karena, disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Jakarta. Laksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Brown, H. G. (2001). *Teaching by principles: Interactive Approach to Language Pedagogy*. New York : San Francisco State University.
- Byars, Lloyd L. 1984. *Human Resource and Personnel Management*. Printed In The United States of America. Irwin.
- Davis, Keith. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi 7, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 12, New Jersey, Pearson.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen personalia*, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Husein Umar. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ma'ruf Abdullah, 2014. *Manajemendan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Medina G Roberto. 2007. *Relationship Between Job Statisfactions and Turnover Intention: An Emporocal Analysis*. India Management Journal.
- Robbins Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. YKPN.
- Steers, Richard M, 1985. *Managing, Effective Organizations*. United State of America. Kent Publishing Company.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* .Edisi Kedua. Yogyakarta.BPFE.
- Veithzal Rivai Zainal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung .

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasidan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.

Jurnal/Skripsi

Aida Rahmita Sari. 2013. Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.

Kuntum Vuspasari. 2011. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Varia Intra Finance Branch Lampung, Universitas Bandar Lampung.

Rosita Tita. 2009. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Ichi Bento Bandung, Universitas Gunadarma.