

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Timur Jaya (Unit Support)

Nindya Putri Almira<sup>1</sup>, Mutdi Ismuni<sup>2</sup>, Erik Rahman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pertiwi

E-mail: [Nindyapp114@gmail.com](mailto:Nindyapp114@gmail.com)<sup>1</sup>, [Mutdiismuni0@gmail.com](mailto:Mutdiismuni0@gmail.com)<sup>2</sup>, [Erik.rahman@pertiwi.ac.id](mailto:Erik.rahman@pertiwi.ac.id)<sup>3</sup>

---

### Article History:

Received: 20 Juli 2024

Revised: 20 Agustus 2024

Accepted: 23 Agustus 2024

**Keywords:** *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

**Abstract:** *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada PT Putra Timur Jaya (Unit Support) mempengaruhi kinerja karyawan. Teknik sampling jenuh digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden, sehingga mengambil sampel setiap anggota populasi. Pendekatan analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier langsung yang menggunakan aplikasi SPSS 16.0 untuk melakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, uji R<sup>2</sup>, dan uji t. Temuan penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

---

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan teknologi saat ini, perusahaan perlu berupaya seoptimal mungkin untuk mengembangkan bisnis mereka. Sumber daya finansial yang besar, mesin modern, fasilitas kerja yang lengkap, dan bahan baku berkualitas tinggi semuanya diperlukan agar Perusahaan atau organisasi dapat beroperasi dengan baik dan efisien. (Rofik, 2022) Namun, mendapatkan dukungan sumber daya manusia terbaik dalam jumlah yang memenuhi kebutuhan perusahaan sangatlah penting. Jika didukung oleh personel yang unggul, berpengetahuan luas, imajinatif, dan dapat dipercaya, hal ini akan berhasil.

Menurut Diamantidis & Chatzoglou, (2019) peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan tindakan utama yang perlu segera dilakukan. Sebuah perusahaan tidak bisa bergerak jika karyawannya adalah kekuatan penggerak utamanya. Dengan begitu, organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan (Adinda et al., 2023). Setiap perusahaan atau organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja pekerja dengan harapan dapat mencapai tujuan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil produksi perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab masih menjadi kunci utama. (Lasabuda & Mangantar, 2022) Sering kali karyawan bermalas – malasan dalam mengerjakan pekerjaan. Belum lagi jika ada karyawan yang datang terlambat yang mengakibatkan berkurangnya waktu dalam bekerja. Padahal kinerja karyawan adalah hal yang wajib dilaksanakan oleh setiap karyawan (Arifin & Sasana, 2022).

PT. Putra Timur Jaya adalah badan usaha yang menyediakan jasa kontraktor untuk jasa telekomunikasi. Badan usaha ini berfokus pada usaha dan layanan yang mencakup pengadaan alat telekomunikasi, pelaksanaan proyek jaringan telekomunikasi, pemasangan sambungan baru telepon kabel (Telkom), dan pemeliharaan jaringan akses pelanggan PT. Telkom. Perusahaan PT. Putra Timur Jaya sangat mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal.

**Tabel 1. Fenomena Masalah Kinerja Karyawan**

| Indikator rendahnya Kinerja Karyawan PT. Putra Timur Jaya Tahun 2023 |   |      |            |
|--|---|------|------------|
| No   | Uraian Pertanyaan   | F    | Persentase |
| 1  | Karyawan kerja tidak sesuai dengan jam yang ditetapkan                | 10   | 33,3%      |
| 2  | Karyawan jarang mengisi absensi                                       | 7    | 24%        |
| 3  | Karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. | 5    | 16,7%      |
| 4  | Karyawan tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja.                | 4    | 13,3%      |
| 5  | Karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi.                      | 4    | 13,3%      |
| Total  |   | 100% |            |

Sumber: PT. Putra Timur Jaya (Unit Support) Tahun 2023.

Berdasarkan hasil dari tabel 1. diatas diperoleh nilai tertinggi terdapat pada no 1 sebesar 33% dengan pernyataan karyawan kerja tidak sesuai dengan jam yang ditetapkan. no 2 sebesar 24% pernyataan mengenai karyawan jarang mengisi absensi, no 3 sebesar 16,7% pernyataan mengenai karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, kemudian pada no 4 dan 5 dengan hasil nilai yang sama yaitu sebesar 13,3% dengan pernyataan mengenai karyawan tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja dan karyawan lebih mementingkan kepentingan pribadi.

Dengan menurunnya kinerja karyawan pasti ada faktor yang mempengaruhinya salah satunya yaitu disiplin kerja. Disiplin adalah suatu tindakan berupa menghargai, menghormati, mematuhi, taat dan mengikuti segala peraturan dan terhadap segala hukum, peraturan, dan adat istiadat yang berlaku, baik yang diungkapkan secara lisan maupun tertulis, dan siap menerima konsekuensi bila melakukan pelanggaran (Firman et al., 2023).

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, sering kali karyawan ketidakhadiran tanpa keterangan (mangkir), izin karena sakit dan izin untuk kepentingan keluarga. Terdapat juga karyawan datang terlambat, dan setelah tiba, mereka tidak langsung memulai pekerjaan. Selama 10-30 menit pertama, mereka terlibat dalam aktivitas di luar pekerjaan seperti sarapan, mengobrol, bermain handphone, atau merokok ditempat dilarang merokok, dan mereka juga sering memanfaatkan waktu istirahatnya untuk keperluan lain.

**H<sub>a</sub> Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, dimana data numerik diperoleh dengan perhitungan dan pengukuran (Sugiyono, 2022). Kuesioner disebarkan sebagai sarana pengumpulan data. Dengan bantuan Statistical Package of Social Sciences (SPSS) versi 16.0 digunakan untuk mengolah data. Sebanyak 30 karyawan PT. Putra Timur Jaya (Unit Support) menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini. Strategi sampling jenuh diterapkan, yaitu setiap anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel (Sugiyono, 2016).

**Tabel 2. Operasional Variabel**

|                                |  |                    |                     |
|--------------------------------|--|--------------------|---------------------|
| 1. <b>Kinerja Karyawan (Y)</b> | Kinerja adalah suatu pencapaian yang diraih oleh seseorang dalam organisasi dengan masing – masing pencapaiannya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan hukum dan yang telah disepakati sebelumnya. | 1. Kualitas        | (Adam et al., 2023) |
|                                |  | 2. Kuantitas       |                     |
|                                |  | 3. Ketepatan Waktu |                     |
|                                |  | 4. Efektifitas     |                     |
|                                |  | 5. Kemampuan       |                     |

Kerja Sama

- |                              |  |   |                               |
|------------------------------|--|---|-------------------------------|
| 2. <b>Disiplin Kerja (X)</b> | Disiplin kerja merupakan strategi komunikasi manajemen untuk mengarahkan perilaku atau tindakan pegawai agar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kurangnya kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku menunjukkan rendahnya tingkat disiplin kerja. | 1. Kehadiran<br>2. Ketaatan pada peraturan kerja<br>3. Ketaatan pada standar kerja<br>4. Tingkat kewaspadaan tinggi | (Soejarminto & Hidayat, 2023) |
|------------------------------|--|---|-------------------------------|

Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan dan variabel variabel bebas (X) yaitu disiplin kerja. Pengujian instrumen (uji validitas dan reliabilitas), pengujian asumsi klasik (uji normalitas, linieritas, dan heteroskedastisitas), dipadukan dengan teknik analisis kuantitatif (regresi linier sederhana, koefisien determinasi, dan uji t), merupakan pendekatan analisis data yang digunakan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

| Kolmogorov-Smirnov Z | Asymp Sig (2-tailed) | Alpha | Kesimpulan           |
|----------------------|----------------------|-------|----------------------|
| 0.815                | 0.519                | 0.05  | Terdistribusi Normal |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 16.0

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3 bahwa nilai Asymp dan Kolmogorov-Smirnov  $Z = 0,519 > 0,05$ . Karena kedua hasil tersebut berada di atas titik potong uji normalitas Kolmogorov-Smirnov sebesar  $0,05 \text{ Sig (2-tailed)} = 0,519$  dengan ini menyatakan, data terdistribusi secara normal.

#### 2. Uji Linearitas

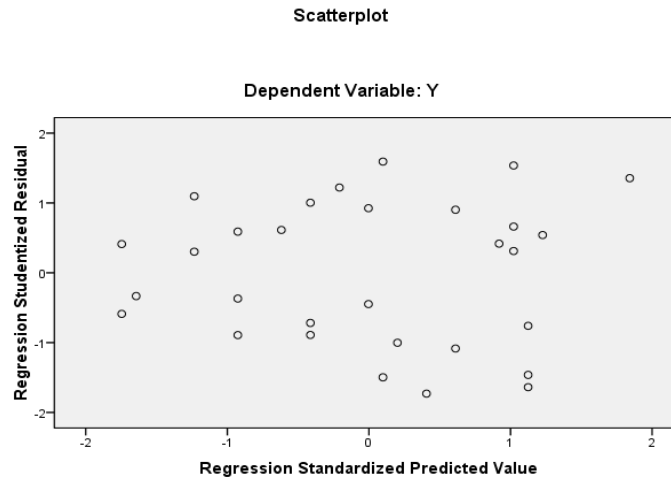
**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas**

| Deviation from Linearity | Sig  | Kesimpulan     |
|--------------------------|------|----------------|
| 0,445                    | 0,05 | $0,05 < 0,445$ |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 16.0

Tabel menampilkan nilai signifikansi. Nilai Sig tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Terdapat Sig. Deviation from linearity sebesar 0,445. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel independen dan dependen mempunyai hubungan linier.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 16.0

**Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot**

Berdasarkan temuan grafik iScatterplot ini dapat terlihat bahwa sebaran titik data tidak terstruktur karena titik-titiknya tersebar pada atas, bawah, dan sekitar angka 0 (nol). Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Sederhana

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana**

| Variabel           | Koefisien | Standar Error | Sign  |
|--------------------|-----------|---------------|-------|
| Constant           | 16.753    | 11.206        | 0.146 |
| Disiplin Kerja (X) | 0.839     | 0.154         | 0.000 |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 16.0

$$Y = a + \beta X$$

$$Y = 16.753 + 0.839X$$

$$= 17.592$$

Terdapat hasil nilai *constant* sebesar 16,753 dengan kata lain volume akan bertambah sebesar 16,753 apabila variabel bebas (disiplin kerja) tidak ada atau bernilai 0 pada PT. Putra Timur Jaya (Unit Support), bila Disiplin Kerja meningkat 1 (satu) poin, maka Kinerja Karyawan PT. Putra Timur Jaya (Unit Support) akan mengalami kenaikan sebesar 17,592 sesuai dengan koefisien regresi X atau nilai b sebesar 0,839.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error the Estimate |
|-------|----------|-------------------|-------------------------|
| 0.717 | 0.515    | 0.497             | 8.397                   |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 16.0

Berdasarkan pada hasil tabel diatas, disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 49,7% terhadap kinerja karyawan di PT. Putra Timur Jaya (Unit Support). Namun, 50,3% sisanya juga dipengaruhi oleh faktor lain, penelitian ini tidak membahas permasalahan tambahan tersebut.

## Uji T

**Tabel 7. Hasil Uji T**

| No | Variabel           | Standar Error | t-hitung | t-tabel | Sign  | Kesimpulan              |
|----|--------------------|---------------|----------|---------|-------|-------------------------|
| 1  | Disiplin Kerja (X) | 0.154         | 5.449    | 2,048   | 0.000 | H <sub>a</sub> diterima |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 16.0

Nilai thitung sebesar 5,449 merupakan hasil perhitungan pada tabel di atas. Nilai t tabel sebesar 2,048 bila dihitung nilai t tabel dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,50 dan nilai  $df = n-30 = 28$ . Nilai t tabel adalah 2,048 berdasarkan nilai t hitung dan nilai yang tertera pada gambar tabel t di atas. Penulis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja karyawan PT Putra Timur Jaya (Support Unit) dengan disiplin kerja. Karena nilai t hitung (5,449) lebih besar dari nilai t tabel (2,048), maka H<sub>a</sub> diterima.

## Pembahasan

Variabel Disiplin Kerja pada PT Putra Timur Jaya (Support Unit) diketahui mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan hasil Uji T dimana nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha dan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Oleh karena itu, H<sub>a</sub> dianggap tepat dalam penelitian ini.

Pada penelitian ini di dukung (Melani, 2023) memberikan bukti penelitian tersebut dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri Harapan Baru III Kota Bekasi. Kemudian (Chassanah, 2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT meningkat secara signifikan dengan disiplin kerja. United Pacific Solutions, Jakarta Selatan.

## KESIMPULAN

Dari temuan ini penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Timur Jaya (Unit Support) dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan meningkat jika disiplin kerja sudah tertanam di tempat kerja dan diterapkan secara tegas.

## PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Setelah selesainya penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak sebagai berikut: Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor, Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1, dan Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Universitas Pertiwi. Selain itu kami juga mengucapkan terima kasih kepada manajemen PT Putra Timur Jaya atas kesediaannya untuk berbagi informasi dan data, sehingga dapat memudahkan peneliti dalam pengumpulan data sesuai dengan spesifikasi penelitian ini. Serta pihak-pihak yang telah mendorong dan mendukung peneliti dalam melaksanakan penelitian ini

Di harapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menyelidiki disiplin kerja dan kinerja karyawan menggunakan teknik yang berbeda, seperti melakukan wawancara mendalam dengan responden, sehingga data dapat yang diperoleh lebih variatif.

**DAFTAR REFERENSI**

- Adam, A., Rizky Gemis, M., Arief Syahputra, P., Ahmadi, an, Edi Nurdiansyah, R., Pangestu, S., Fakultas Ekonomi dan bisnis, M., Bhayangkara Jakarta Raya, U., & Penulis, K. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Motivasi, Komitmen Dan Kualitas Sdm (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 516–534. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Adinda, N. T., Firdaus, A. M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Ridho Mandiri. *Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Pasific Solutions Jakarta Selatan. In *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan* (Vol. 1, Issue 1).
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Firman, A., Ratna Bater, \*, & Janwar, W. (2023). Economics and Digital Business Review Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...*, 4, 955–970.
- Lasabuda, P. G., & Mangantar, M. (2022). Pengaruh Struktur Modal, Likuiditas, dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan Subsektor Otomotif yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2017-2020. *JURNAL EMBA*, 10(02), 337–345.
- Melani, D. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri Harapan Baru III Kota Bekasi*.
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samitex Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1).
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang*. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (M. Dr.Ir.Sutopo.S.pd, Ed.; ke 4, Vol. 4). Alfabeta.