

TINJAUAN PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV VIYA SEJAHTERA

Nabilah Dinah Fikriyyah¹, Ismaya Dewi Priyani²
nabilahdinah27@gmail.com¹, ismayapriyani@digitechuniversity.ac.id²
Universitas Teknologi Digital

Abstrak

Penelitian yang dituangkan dalam tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui tinjauan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang menjelaskan dan menggambarkan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kendala dan solusi yang dilakukan dalam tinjauan pelaksanaan disiplin kerja karyawan di CV Viya Sejahtera. Setelah melakukan analisa dan pembahasan masalah, penulis memperoleh kesimpulan bahwa tinjauan pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan serta pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pun sudah berjalan dengan cukup baik, namun terdapat hambatan-hambatan yang harus diperbaiki, hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan disiplin kerja seperti hambatan pada tujuan / kemampuan karyawan, keteladanan pimpinan, pengawasan melekat, ketegasan dan kualitas kinerja karyawan. Serta solusi dari hambatan tersebut dengan diberikannya pengetahuan dan pemahaman tentang prosedur dan pelaksanaan peraturan serta kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai disiplin kerja, serta melakukan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The research outlined in this final assignment aims to determine the review of employee work discipline on employee performance at CV Viya Sejahtera. The research method used is a quantitative method that explains and describes the influence of work discipline on employee performance, obstacles and solutions carried out in reviewing the implementation of employee work discipline at CV Viya Sejahtera. After analyzing and discussing the problem, the author came to the conclusion that in reviewing the implementation of work discipline on employee performance at CV Viya Sejahtera, there is a significant influence between work discipline and employee performance and the implementation of work discipline on employee performance has also gone quite well, but there are obstacles- Obstacles that must be corrected are obstacles that occur in the implementation of work discipline, such as obstacles to employee goals/abilities, leadership example, inherent supervision, firmness and quality of employee performance. As well as solutions to these obstacles by providing knowledge and understanding of procedures and implementation of regulations and policies that must be implemented to achieve work discipline, as well as providing training to employees to improve the quality of employee performance.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di era tahun milenial ini khususnya perusahaan swasta di Indonesia banyak yang masih belum maksimal khususnya SDM karyawan di perusahaan tempat dia bekerja.

SDM karyawan perusahaan sering kali belum mampu berkembang dengan baik, hal tersebut banyak dipengaruhi oleh berbagai aspek, diantaranya kurangnya fasilitas pendukung dan kurangnya daya dukung perusahaan akan perkembangan SDM karyawannya. Daya dukung perusahaan menjadi faktor utama berkembangnya SDM karyawannya. Daya dukungan perusahaan terhadap SDM karyawan bisa meliputi

tersedianya fasilitas pendukung, adanya aturan dan komitmen yang jelas akan perkembangan SDM karyawannya, adanya alokasi dana untuk proses pengembangan dan adanya kemauan dari SDMnya itu sendiri.

Aturan dan komitmen perusahaan harus dapat dijalankan dengan baik, hal ini mampu sebagai faktor penunjang proses perkembangan, dengan aturan yang jelas dan komitmen yang kuat dari perusahaan setiap SDM karyawan dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Hal tersebut tentunya harus ditunjang dengan tersedianya alokasi dana sebagai umpan balik dari proses perkembangan yang terjadi pada setiap individu karyawan. Namun, dari seluruh aspek tersebut aturan main harus tetap menjadi acuan yang jelas, sehingga proses pengembangan dapat berjalan dengan baik.

Aturan-aturan yang harus dijalankan sebaiknya mampu meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam membentuk karyawan yang berkinerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dan akan mendorong pegawai untuk mempunyai tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Tanpa disiplin, karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan sesuai peraturan.

Menurut Fandi dalam (Rivai, 2011) Disiplin kerja merupakan suatu alat komunikasi antara manajer dan karyawan yang digunakan untuk bersedia mengubah perilaku dan upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan yang ada. Sedangkan, menurut (Sinambela,2018) Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran terhadap norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

SDM merupakan aset yang penting dan menjadi pendorong utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Mendisiplinkan karyawan bagi perusahaan merupakan pekerjaan yang sangat sulit, hal ini harus mampu secara konsisten didukung oleh perangkat yang kuat diantaranya aturan yang rasional, sarana dan prasarana pendukung proses sosialisasi yang tersistem, SDM penyelenggara, dan yang memadai dan komitmen yang tinggi dalam proses penegakkannya.

Adapun aturan undang - undang terkait tentang disiplin kerja pada pasal 2 yang mencakup pokok - pokok peraturan disiplin pegawai, diantaranya; 1) Kewajiban pegawai. 2) Larangan bagi pegawai. 3) Pelanggaran disiplin. 4) Sanksi atau hukuman pelanggaran disiplin. 5) Pejabat yang berwenang memberikan sanksi atau hukuman.

Penegakan disiplin karyawan menuntut karyawan untuk bekerja baik dari segi kualitas, kuantitas, kerjasama, dan lain-lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. CV Viya sejahtera memiliki aturan kepegawaian dalam menerapkan disiplin kerja diantaranya ; 1) Datang tepat waktu pukul 09.00 WIB s.d selesai. 2) Harus segera memberikan kabar jika tidak masuk kerja. 3) Mengerjakan pekerjaan sesuai target perharinya. 4) Pekerjaan dilakukan bersama - sama oleh karyawan. 5) Waktu kerjanya disesuaikan dengan target dan tanggung jawab dan sifat pekerjaannya bersama.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja karyawan adalah bukti konkrit yang ditunjukkan dari hasil kerja seseorang secara keseluruhan. Sedangkan, menurut Wibowo (2010:7) Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang melalui bekerja. Dampak kinerja karyawan terhadap beban kerja karyawan masih belum

optimal, rendahnya tanggung jawab menjadi faktor utama. Banyak pula karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan mutu kerja yang diterapkan perusahaan. Karyawan sering kali menunda-nunda pekerjaan, sehingga mengakibatkan alur kerja yang panjang karena tidak tepat waktu serta menghambat pekerjaan lainnya. Banyaknya karyawan yang sering terlambat dan tidak masuk kerja sehingga berdampak pada target perusahaan dan berujung pada menurunnya kinerja karyawan.

Kedisiplinan karyawan di lapangan memang sangat sulit di implementasikan dengan baik, hal ini diakibatkan kurangnya daya dukung perangkat yang ada dan juga berbagai masalah yang senantiasa tercipta dalam proses penegakan kedisiplinan karyawan di CV Via Sejahtera, dimana dalam pantauan peneliti banyak masalah yang menjadi penyebab sulitnya penegakan kedisiplinan karyawan di perusahaan ini diantaranya ; 1) Seringnya terjadi banyak pelanggaran yang dilakukan karyawan, pelanggaran yang terlihat nyata di setiap harinya ialah jam masuk kerja yang terjadi kadang kala masuk terlambat, tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, jika pelanggaran tersebut terjadi maka akan diberi hukuman berupa pemotongan gaji karyawan sebesar Rp 15.000 setiap datang terlambat. 2) Seringkali prosedur tidak terlaksana dengan baik, ialah tidak memberi kabar saat tidak akan masuk kerja atau sakit, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di CV Viya Sejahtera saat karyawan yang tidak masuk kerja atau sakit harus memberi kabar saja tanpa diminta surat sakit. Jika karyawan tersebut tidak memberikan kabar, maka akan diberi teguran, akibatnya karyawan yang tidak masuk kerja akan dikenakan pemotongan gaji upah harian sebanyak karyawan tersebut tidak masuk kerja. 3) Target perusahaan tidak bisa tercapai, karyawan yang tidak melakukan kedisiplinan kerja akan memiliki potensi tinggi menimbulkan target perusahaan tidak tercapai, adanya karyawan yang tidak melakukan pekerjaan atau berleha-leha dapat menimbulkan tidak tercapainya target perusahaan. 4) Perusahaan mengalami kerugian yang besar, adanya karyawan yang berperilaku tidak baik menyebabkan perusahaan mengalami kerugian yang besar.

Masalah-masalah diatas menjadi pemicu kurang terlaksananya penegakan kedisiplinan karyawan, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang "TINJAUAN PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV VIYA SEJAHTERA".

2. METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel dalam penelitian serta mengumpulkan data bersifat angka. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner berupa rangkaian pertanyaan atau pernyataan dengan tujuan mendapatkan hasil informasi dari responden yang dituju. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Dasar pengambilan uji validitas sebagai berikut:

- Jika nilai r -hitung $>$ r tabel = valid
- Jika nilai r -hitung $<$ r tabel = tidak valid

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,834	0,361	Valid
	0,787	0,361	Valid
	0,835	0,361	Valid
	0,716	0,361	Valid
	0,868	0,361	Valid
	0,838	0,361	Valid
	0,784	0,361	Valid
	0,836	0,361	Valid
	0,680	0,361	Valid
	0,652	0,361	Valid
	0,687	0,361	Valid
	0,713	0,361	Valid
	0,729	0,361	Valid
	0,806	0,361	Valid
	0,688	0,361	Valid
	0,846	0,361	Valid
	0,758	0,361	Valid
	0,823	0,361	Valid
	0,888	0,361	Valid
	0,806	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	0,905	0,361	Valid
	0,906	0,361	Valid
	0,787	0,361	Valid
	0,594	0,361	Valid
	0,759	0,361	Valid

Sumber : Output data SPSS, 2024

Pada tabel di atas merupakan hasil perhitungan uji validitas pada variabel disiplin kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki nilai di atas 0,361 yang berarti dikategorikan valid. Jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka dapat dikatakan data tidak valid. Cara mencari nilai r-tabel dengan N=30 pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r-tabel, maka diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Dasar pengambilan uji reliabilitas menurut Wiratna Sujerweni (2014) kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* > 0,6.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	20

Sumber: Output data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,964 pada instrumen variabel Disiplin Kerja (X), maka disimpulkan bahwa penelitian baik atau reliabel.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	5

Sumber: Output data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,835 pada instrumen variabel kinerja (Y), maka dapat dikatakan bahwa penelitian baik atau reliabel.

Hasil Pengolahan Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi > 0.05, maka nilai residual berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikansi < 0.05, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.76695233	
Most Extreme Differences	Absolute	.098	
	Positive	.081	
	Negative	-.098	
Test Statistic		.098	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.641	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.629
		Upper Bound	.653

Sumber: Output data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0.653 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi **normal**.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji linearitas yaitu sebagai berikut :

- Jika nilai Sig. deviation from linearity > 0.05 , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai Sig. deviation from linearity < 0.05 , maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 5 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	320.367	23	13.929	3.634	.057
		Linearity	252.825	1	252.825	65.954	<.001
		Deviation from Linearity	67.541	22	3.070	.801	.679
	Within Groups		23.000	6	3.833		
	Total		343.367	29			

Sumber: Output data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai Sig. deviation from linearity $0.679 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai Sig. deviation from linearity terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji Regresi Linear Sederhana

Syarat uji regresi linear sederhana adalah valid dan reliabel serta normal dan linear. Berikut dasar pengambilan keputusan pada uji regresi linear sederhana:

- Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.825	1	252.825	78.186	<.001 ^b
	Residual	90.541	28	3.234		
	Total	343.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Output data SPSS, 2024

Dari output tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung = 78.186 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel partisipasi atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Disiplin kerja (X) terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 7 Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.727	1.798	2.009

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0.858. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.736, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja) adalah sebesar 73.6%

Uji Korelasi

Uji korelasi adalah untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel yang diwakili oleh koefisien korelasi (r). Jenis hubungan antara variabel X dan Y bisa positif atau negatif. Dasar pengambilan keputusan pengujian ketergantungan meliputi:

- Jika nilai Signifikansi < 0.05 , artinya berkorelasi.
- Jika nilai Signifikansi > 0.05 , artinya tidak berkorelasi.

Selanjutnya adapun nilai pedoman derajat hubungan dalam uji korelasi dapat dinyatakan sebagai berikut :

- Nilai Pearson Correlation 0.00 s/d 0.20 = tidak ada korelasi.
- Nilai Pearson Correlation 0.21 s/d 0.40 = korelasi lemah.
- Nilai Pearson Correlation 0.41 s/d 0.60 = korelasi sedang.
- Nilai Pearson Correlation 0.61 s/d 0.80 = korelasi kuat.
- Nilai Pearson Correlation 0.81 s/d 1.00 = korelasi sempurna.

Tabel 8 Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.858**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi maka dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja dan signifikansi Kinerja adalah $0.001 < 0.05$ maka kedua variabel ini memiliki hubungan atau bisa dikatakan berkorelasi. Lalu, dari hasil tabel di atas dapat dikatakan juga bahwa *Pearson Correlation* atau bentuk pengaruh dari

dua hubungan variabel tersebut merupakan bentuk yang positif. Juga nilai pedoman derajat hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja memiliki nilai yang sama yaitu 0.858, dimana nilai pedoman tersebut ternilai sebagai korelasi sempurna.

Uji Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar anatara nol dan satu. Serta, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen (X) yang memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Y).

Tabel 9 Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.858 ^a	.736	.727	1.798	2.009

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output data SPSS, 2024

Hasil dari data output di atas, bahwa nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0.727 yang artinya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel (Y) sebesar 72.7%

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji T

Uji T ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dengan variabel dependen serta menguji apakah terdapat perbedaan signifikan antara dua kelompok. Dasar pengambilan keputusan pada uji T sebagai berikut:

- Jika nilai sig < 0.05 atau nilai t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0.05 atau nilai t-hitung atau t-hitung < t-tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 10 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.425	1.729		2.560	.016
	Disiplin Kerja	.193	.022	.858	8.842	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengambilan keputusan uji T di atas maka dapat disimpulkan bahwa hasil nilai signifikan 0.001 < 0.05 maka terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X) terhadap variabel Kinerja (Y) atau dapat disimpulkan dengan menggunakan perhitungan t-tabel dan t-hitung, perhitungannya sebagai berikut :

Diketahui:

- T hitung = 8,842
- n (jumlah sampel) = 30
- k (jumlah variabel) = 2

a (tingkat signifikan) = 0.05

Rumus T tabel:

t = (a; (df = n - k)

t = (0.05; (df = 30 - 2)

t = (0.05; 28)

t = 1,70113 (hasil t tabel dilihat dari tabel titik persentase distribusi t, melihat dari titik signifikan satu arah di angka 0.05 dan hasil df di angka 28).

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung 8,842 > nilai t-tabel 1,70113 maka dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Uji F

Pengujian uji F digunakan untuk menentukan apakah kedua sampel memiliki varians yang berbeda serta untuk melihat apakah terdapat terjadinya pengaruh secara simultan pada variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam suatu penelitian. Dasar pengambilan keputusan pada Uji F yaitu:

- Jika nilai sig < 0.05, maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0.05, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.825	1	252.825	78.186	<.001 ^b
	Residual	90.541	28	3.234		
	Total	343.367	29			

Sumber: Output data SPSS, 2024

Dari hasil data output uji F di atas, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan variabel Kinerja (Y) secara simultan karena hasil nilai signifikansi 0.001 < 0.05.

Pembahasan Penelitian

Gambaran Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di CV Viya Sejahtera, pada variabel Disiplin Kerja dengan 20 pernyataan diperoleh dengan hasil rata – rata 78,62%. Maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja di CV Viya Sejahtera sudah baik.

Adapun hasil tanggapan responden yang sudah memenuhi indikator pelaksanaan disiplin kerja pada tabel 4.1 sampai tabel 4.7 yang memberikan informasi tanggapan responden terkait pernyataan indikator disiplin kerja yang dipengaruhi sebagai berikut:

1. Pernyataan pada indikator tujuan / kemampuan karyawan memiliki jumlah skor 369 dari hasil tiga pernyataan dapat diartikan bahwa karyawan dapat memahami peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan.
2. Pernyataan pada indikator keteladanan pemimpin memiliki jumlah skor 369 dari hasil tiga pernyataan yang berarti bahwa seorang pemimpin harus memberikan contoh pada karyawan dan menjadi panutan bagi karyawannya.
3. Pernyataan pada indikator keadilan memiliki jumlah skor 352 dari hasil tiga pernyataan dapat diartikan bahwa aturan – aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa kedudukan.

4. Pernyataan pada indikator pengawasan yang melekat memiliki jumlah skor 464 dari empat pernyataan yang berarti bahwa pengawasan yang melekat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan.
5. Pernyataan pada indikator sanksi hukuman memiliki jumlah skor 349 dari tiga pernyataan dapat diartikan bahwa sanksi hukuman dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan bukan menyakiti.
6. Pernyataan pada indikator ketegasan memiliki jumlah skor 235 dari dua pernyataan dapat disimpulkan bahwa ketegasan pimpinan harus senantiasa dilakukan sebagai koreksi dan penegakan sikap konsistensi terhadap pelanggaran yang terjadi dalam proses penegakan disiplin karyawan.
7. Pernyataan indikator hubungan kemanusiaan memiliki jumlah skor 229 dari dua pernyataan maka dapat diartikan bahwa disiplin bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Jika dilihat dari hasil jawaban responden banyak responden yang menanggapi sangat setuju dan setuju sehingga membuat pelaksanaan disiplin kerja sangat baik. Namun dari hasil tersebut pun masih memiliki sedikit tanggapan responden yang memilih tidak setuju atau sangat tidak setuju yang membuat adanya kelemahan pada disiplin kerja, hal ini juga yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja.

Gambaran Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di CV Viya Sejahtera, pada variabel Kinerja Karyawan dengan 5 pernyataan diperoleh dengan hasil rata – rata 78,36%. Maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera sudah baik.

Adapun hasil tanggapan responden yang sudah memenuhi indikator kualitas kinerja karyawan pada tabel 4.8 yang memberikan informasi tanggapan responden terkait pernyataan indikator kualitas kinerja karyawan yang dipengaruhi. Indikator kualitas kinerja karyawan berisi lima pernyataan dengan jumlah skor 588 maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja memang sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien serta profesional dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Jika dilihat dari hasil jawaban responden, banyak responden yang menanggapi sangat setuju dan setuju daripada yang menanggapi tidak setuju dan sangat tidak setuju sehingga membuat pelaksanaan kinerja karyawan sangat baik. Namun hal inilah yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan setelah melakukan pengujian atau pengolahan data, pada pengolahan data di tabel 4.12 hasil uji normalitas diketahui bahwa hasil nilai signifikan $0,653 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hasil nilai residual berdistribusi normal. Pada tabel 4.13 hasil uji linearitas dengan hasil $0,679 > 0,05$ yang artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pada tabel 4.14 hasil uji regresi linear sederhana, dimana F hitung = 78,186 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka regresi terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji korelasi dinyatakan variabel X dengan Variabel Y memiliki hubungan atau bisa dikatakan berkorelasi dengan hasil nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Lalu pada tabel 4.17 hasil uji determinasi dengan hasil koefisien determinasi 0,727 memiliki hasil terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja kerja sebesar 72,7%.

Adapun pengujian hipotesis yang terdiri dari uji T dan uji F. Pada tabel 4.18 hasil uji T $0,000,1 < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji T menggunakan perhitungan dengan hasil yang sama, caranya mencari nilai t-hitung dan t-tabel dengan hasil t-hitung $8,842 >$ hasil t-tabel $1,70113$ maka dapat dikatakan bahwa variabel X terhadap Y berpengaruh. Lalu yang terakhir pada tabel 4.19 hasil uji F menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan hasil nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.

Hambatan Pelaksanaan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hambatan dalam pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera telah diatur dalam prosedur yang dikeluarkan oleh perusahaan itu sendiri dengan maksud dan tujuan supaya tertata dengan baik dan berjalan dengan lancar, namun demikian dalam pelaksanaannya hal-hal yang menjadi hambatan-hambatan tentu masih saja terjadi.

Adapun beberapa hal yang kerap menjadi hambatan dalam pelaksanaan disiplin di CV Viya Sejahtera uraikan sebagai berikut :

1. Tujuan / Kemampuan Karyawan

Hambatan yang terjadi pada aspek ini, pengetahuan dan peraturan mengenai prosedur belum sepenuhnya dipahami dan dimengerti oleh seluruh karyawan.

2. Keteladanan Pimpinan

Hambatan yang terjadi pada keteladanan pimpinan mengenai sikap dan perilaku pimpinan yang belum sepenuhnya belum tergambar secara nyata dalam penegakkan kedisiplinan.

3. Pengawasan Melekat

Hambatan yang terjadi dalam pengawasan melekat masih kurangnya atasan yang aktif untuk melakukan pengawasan di area lapangan.

4. Ketegasan

Hambatan yang terjadi dalam hal ini tidak terlaksananya ketegasan disiplin kerja yang baik sehingga target perusahaan tidak tercapai

5. Kualitas Kinerja Karyawan

Hambatan yang terjadi dalam hal ini masih belum adanya kerjasama antara karyawan dengan karyawan lainnya, tidak bekerja sesuai ketepatan waktu serta belum bekerja secara profesional.

Solusi Mengatasi Hambatan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam sebuah aktivitas pelaksanaan, dirasa sangat wajar apabila timbul hambatan yang memiliki potensi pada terganggunya kelancaran dari sebuah proses pelaksanaan tersebut, maka dari itu dibutuhkan kesigapan untuk menciptakan solusi demi solusi untuk mengatasi hambatan tersebut dan melakukan pencegahan agar hambatan itu tidak terulang kembali.

Berikut ini adalah solusi-solusi yang dilakukan oleh CV Viya Sejahtera dalam mengatasi hambatan-hambatan yang muncul dalam pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan / Kemampuan Karyawan

Diberikan pengetahuan dan pemahaman tentang prosedur dan pelaksanaan peraturan serta kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal yang perlu dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan pengetahuan seperti menjelaskan kebijakan dan prosedur perusahaan kepada karyawan bahwa prosedur memberikan gambaran yang baik dalam disiplin kerja. Serta memberikan pemahaman bahwa prosedur dan

pelaksanaan peraturan kerja bertujuan untuk merapihkan dan menertibkan sistem perusahaan, jika pelaksanaan tersebut tidak berjalan dengan baik maka perusahaan akan berjalan dengan pedoman arah yang tidak jelas yang membuat keefektifan kerja menurun.

2. Keteladanan Pimpinan

Prosedur dan pelaksanaan serta kebijakan harus dimengerti dan diimplementasikan dengan baik, sehingga sikap dan perilaku pimpinan dapat menjadi role mode untuk seluruh karyawan. Pada hal tersebut seorang pemimpin harus melakukan dengan cara, mampu memberi keteladanan dalam memotivasi karyawan, tidak berpihak atau berat sebelah, mampu melakukan komunikasi yang baik dengan anggota, dan tidak mengambil hak yang bukan untuk dirinya.

3. Pengawasan Melekat

Proses penegakan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan seluruh prosedur disiplin kerja, didukung dengan keteladanan pimpinan dan pengawasan melekat yang lebih sering hadir dan aktif dalam mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan. Dalam hal ini pimpinan harus memberikan bimbingan serta pengarahan terkait pekerjaan atau prosedur perusahaan kepada karyawan.

4. Ketegasan

Pelaksanaan disiplin kerja harus dilandaskan pada ketegasan dan konsistensi para pimpinan dan kedisiplinan karyawan melalui proses bimbingan pimpinan terhadap karyawan dalam merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi kinerja seluruh karyawan. Ketegasan dalam kedisiplinan kerja, pimpinan harus mempunyai pertimbangan sendiri dan tidak mudah terpengaruh, bijak dalam mengambil keputusan, tetap kuat memegang prinsip dan berani untuk berkata tidak.

5. Kualitas Kinerja Karyawan

Karyawan harus meningkatkan kualitas kinerja dengan cara membangun sistem komunikasi yang efektif, pimpinan memberikan *training* atau pelatihan kerja kepada karyawan, serta melakukan evaluasi secara berkala. Agar karyawan mampu meningkatkan kualitas kinerja, bekerja sama dalam tim dengan baik, bekerja dengan ketepatan waktu serta bekerja secara profesional.

Dari masing – masing upaya yang dilakukan untuk menanggulangi permasalahan – permasalahan yang terjadi mengenai pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini beberapa sudah dilakukan dengan baik, baik itu oleh karyawan yang bersangkutan maupun secara umum oleh pihak perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan mengenai tinjauan pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera. Maka penulis dapat mengemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Disiplin Kerja Karyawan di CV Viya Sejahtera dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan sudah berjalan cukup disiplin hal itu meliputi 1) Tujuan / Kemampuan karyawan 2) Keteladanan pimpinan 3) Keadilan 4) Pengawasan Melekat 5) Sanksi Hukuman 6) Ketegasan 7) Hubungan kemanusiaan 8) Kualitas Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan pada CV Viya Sejahtera, maka variabel bebas Disiplin Kerja (X) sangat berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebagaimana yang sudah peneliti hitung

hasilnya bahwa variabel bebas Disiplin Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di CV Viya Sejahtera dan data yang diperoleh pun valid.

2. Beberapa hambatan yang timbul pada pelaksanaan disiplin kerja di CV Viya Sejahtera. Tujuan / kemampuan karyawan, Keteladanan Pimpinan, Pengawasan Melekat dan Ketegasan serta Kualitas Kinerja Karyawan. Dalam hal ini perusahaan masih berupaya untuk melakukan perbaikan akan tetapi sudah tentu proses perbaikan tersebut membutuhkan waktu yang tidak sebentar bagi perusahaan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
3. Solusi yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengatasi serta meminimalisir hambatan – hambatan yang terjadi dalam pelaksanaan disiplin kerja seperti hambatan pada tujuan / kemampuan karyawan, keteladanan pimpinan, pengawasan melekat, ketegasan dan kualitas kinerja karyawan di CV Viya Sejahtera, yaitu dengan diberikannya pengetahuan dan pemahaman tentang prosedur dan peraturan pelaksanaan kerja serta kebijakan yang harus dilaksanakan untuk mencapai disiplin kerja, sehingga sikap dan perilaku pimpinan dapat menjadi role mode untuk seluruh karyawan, pengawasan melekat dalam mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan yang dilandaskan pada sikap ketegasan pimpinan dan konsistensi para pimpinan dalam merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi kinerja seluruh karyawan, serta melakukan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis, Abdhul. Y. 2023. “Skala Likert: Pengertian Menurut Ahli, Cara Menghitung dan Contoh”. Diakses pada 19 April 2023 dari <https://deepublishstore.com/blog/apa-itu-skala-likert/>
- Arifin, Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Bakara, Febiola, M. B. 2018. Tinjauan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT MEGA JURNAL INDONESIA.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gamal Thabroni. 2022. “Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, Ciri, Fungsi, Faktor, Indikator & Pendekatan”. Diakses pada 23 September 2022 dari <https://serupa.id/disiplin-kerja-pengertian-jenis-ciri-fungsi-faktor-indikator-pendekatan/>
- Hakim, Lukman. 2024. “Pengertian Teknik Pengumpulan Data Menurut Para Ahli”. Diakses pada 1 April 2024 dari <https://deepublishstore.com/blog/teknik-pengumpulan-data-menurut-para-ahli/>
- Resti. 2023. “Cara Uji Korelasi Menggunakan SPSS”. Diakses pada 15 Juli 2023 dari <https://tambahpinter.com/uji-korelasi/>
- Tsauri, S.H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jember: STAIN Jember Press.
- WikiElektronika. 2024. “Penjelasan Lengkap Uji T dan Contoh Pengujian SPSS”. Diakses pada 18 Februari 2024 dari <https://wikielektronika.com/uji-t-adalah/>