



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 8165-8181

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kyoraku Blowmolding

Safrul Panggabean^{1✉}, Yudi Kristanto², Tutik Rahayu³

Universitas Pertiwi

Email: yudi.kristanto@pertiwi.ac.id^{1✉}

Abstrak

penelitian ini dilatarbelakangi oleh akibat timbulnya permasalahan pada Disiplin Kerja yang kurang tepat maka terjadilah fenomena masalah mengenai penurunan Kinerja Karyawan, dimana karyawan terkesan asal-asalan dalam bekerja, tergesa-gesa dalam menyimpulkan suatu masalah yang berakibat pada kesalahan kerja yaitu kurang teliti dalam menganalisa kerusakan alat saat trouble shooting yang berakibat pada disinformasi sehingga mengakibatkan rekomendasi sparepart yang tidak tepat serta rasa memiliki tempat kerja sangat rendah (Sense of Belonging). Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiasi ini dilakukan di PY Kyoraku Blowmolding Indonesia dengan populasi berjumlah 50 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r=0,921$ dan koefisien determinasi sebesar $R=r^2=0,848$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh thitung (16,348) > ttabel (2,00) pada $\alpha= 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi disiplin kerja akan diikuti oleh tingginya kinerja karyawan, sementara itu, koefisien determinasi 0.848 menunjukkan bahwa 84,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi disiplin kerja, sisanya sebanyak 15,2% ditentukan oleh faktor lain diluar disiplin kerja.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja.*

Abstract

The background of this research is that due to the emergence of problems with inaccurate Work Discipline, there is a problem phenomenon regarding a decrease in employee performance, where employees seem to be careless at work, in a hurry in concluding a problem which results in work errors, namely not being thorough in analyzing equipment damage during trouble shooting which resulted in disinformation resulting inappropriate spare part recommendations and a very low sense of belonging to the workplace (Sense of Belonging). The purpose of this study is to determine the effect of work discipline on employee performance. Research using quantitative methods with associative techniques was conducted at PT Kyoraku Blowmolding Indonesia with a population of 50 employees with data collection techniques using questionnaires. Based on the calculation results obtained a correlation coefficient of $r=0.921$ and a determination coefficient of $R^2 = 0.848$. Testing the significance of the correlation obtained $t_{count} (16.348) > t_{table} (2.00)$ at $\alpha = 0.05$, indicating that the correlation coefficient is significant. Thus, the research hypothesis which states that there is a relationship between work discipline and employee performance can be accepted. This means that the higher the work discipline will be followed by the higher the employee performance. Meanwhile, the coefficient of determination of 0.848 indicates that 84,8% of variations in employee performance can be explained by variations in work discipline, the remaining 15.2% is determined by other factors outside of work discipline.

Keywords: *Work Discipline, Performance*

PENDAHULUAN

Sekarang ini zaman sudah memasuki Era Revolusi Industry 4.0. Era yang penerapannya mengkolaborasikan pada teknologi cyber dan otomatisasi. Oleh sebab itu, kemajuan dan kemodernan ini tentu menambah nilai efisiensi pada suatu lingkup suatu pekerjaan, dimana manajemen waktu di anggap sebagai sesuatu yang sangat vital serta di butuhkan oleh para pelaku industry. Revolusi 4.0 ini pertama kali di cetuskan pertama oleh para perwakilan ilmuwan ahli di Jerman pada tahun 2011 pada acara *Hannover Trade Fair*. Di paparkan pada acara tersebut bahwa saat ini industry telah memasuki inovasi baru dimana produksi berkembang sangat pesat.

Pemerintah Jerman pun menganggap serius gagasan ini serta menjadikannya sebagai gagasan resmi. Setelah gagasan ini di resmikan, maka pemerintah Jerman membuat tim khusus untuk mengkaji & membahas terkait penerapan industry 4.0 dan di 2015 Angela Merkel sebagai seorang mantan ilmuwan peneliti dan sebagai kanselir Jerman mengenalkan gagasan ini pada acara *World Economic Forum (WEF)* dan menggelontorkan dana sekira €200 Juta untuk mensupport penelitian tersebut. Tidak hanya Jerman yang serius melakukan penelitian tentang Revolusi 4.0 ini, namun Amerika Serikat pun sama seriusnya yaitu mereka menggerakkan *Smart Manufacturing Leadership Coalition (SMLC)*,

sebuah organisasi nirlaba yang terdiri dari perusahaan teknologi, pemasok, produsen, lembaga pemerintah, laboratorium dan universitas untuk memajukan konsep cara di balik Industry 4.0 ini. Dan Indonesia pun melakukan hal yang sama yaitu pada april 2021 Presiden Joko Widodo meresmikan *Road map* yang bertajuk *Making Indonesia 4.0* dengan garda terdepannya adalah Menteri Perindustrian (Menperin) Airlangga Hartarto. Awalnya penerapan *Road map* ini akan berfokus pada 5 sektor yaitu otomotif, Industry tekstil dan pakaian, minuman dan makanan, Kimia dan Elektronik. Pemilihan kelima sektor tersebut mencakup ukuran Produk Domestik Bruto (PDB), potensi dampak terhadap industry lainnya, kecepatan penetrasi pasar dan besaran investasi.

Kenaikan jumlah usaha di Negara kita Indonesia menuntut agar setiap usaha tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan yang ada serta dapat bersaing dari setiap waktunya. Dalam hal ini SDM adalah faktor paling penting di dalam suatu organisasi/ perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya itu bergantung kepada kemampuan SDM atau Karyawannya. Pengembangan SDM, merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan, dan loyalitas pada suatu Perusahaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas membantu Perusahaan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan Perusahaan.

Dengan pengembangan SDM, maka karyawan akan menjadi terampil dan ahli dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan begitu kerusakan produksi, mesin dan barang akan semakin berkurang. Dengan adanya pengembangan ini pula, karyawan akan semakin terampil dan ahli sehingga kerusakan barang, kerusakan produksi dan kerusakan mesin akan semakin berkurang. Dengan adanya pengembangan SDM ini, maka otomatis akan berimbas kepada penurunan tingkat kecelakaan, sehingga biaya pengobatan Perusahaan pun semakin berkurang. Dengan pengembangan SDM ini, maka akan berimbas pula kepada produktivitas kerja karyawan terus meningkat, kualitas dan kuantitas produksi juga akan semakin membaik. Pengembangan Sumber Daya Manusia juga dapat meningkatkan efisiensi bahan baku, waktu dan tenaga serta menurunkan tingkat kerusakan pada mesin, sehingga biaya produksi akan relatif sedikit dan hal tersebut akan berdampak kepada daya saing perusahaan yang akan semakin baik. Pemberian informasi dan pengetahuan tersebut harus selalu di berikan kepada karyawan secara berkala, serta Perusahaan mengeluarkan Regulasi yang saling keterkaitan satu dengan lainnya sehingga mempermudah, memantau, mengarahkan serta menjaga kedisiplinan karyawan. Penanaman rasa disiplin kepada karyawan mempunyai tujuan besar yaitu demi tercapainya tujuan Perusahaan serta mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai *standard* Perusahaan.

Secara umum, disiplin merupakan perasaan patuh dan taat terhadap nilai-nilai yang di percaya merupakan tanggung jawabnya. Disiplin juga bisa di katakan sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan Perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Apabila seseorang melaksanakan disiplin maka akan tumbuh kepekaan dan kepedulian terhadap perusahaan tempat dia bekerja, rasa tanggung jawab yang lebih. Disiplin akan menjaga konsistensi kerja serta menghindarkan masalah hukum di kemudian hari. Disiplin juga menjadi alat komunikasi dengan para karyawan sehingga karyawan dapat menjalankan apa yang sudah di atur oleh Perusahaan atau Organisasi. Disiplin merupakan pokok dasar dan salah satu syarat tercapainya suatu tujuan Perusahaan/ atau Organisasi. Mengingat disiplin merupakan sarana yang sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian terpenting dari sebuah Manajemen.

Penegakan disiplin di dalam perusahaan itu sangat penting, sebab kedisiplinan berisikan kumpulan peraturan yang harus diikuti serta ditaati oleh karyawan. Kedisiplinan kerja yang tertanam pada pegawai itu sangat di butuhkan, di karenakan apa yang menjadi tujuan Perusahaan apabila tidak tertanam disiplin pada karyawannya maka akan sulit di capai. Dan bagi Perusahaan atau Organisasi, kedisiplinan akan menjamin terpeliharanya kelancaran tata tertib pelaksanaan tugas, sehingga tujuan-tujuan perusahaan/ organisasi dapat di peroleh dengan hasil yang maximal. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen SDM paling penting, karena semakin baik disiplin kerja , maka semakin tinggi prestasi kerja yang di capainya.

Apabila karyawan mempunyai Kinerja yang baik maka di harapkan Perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lain sehingga akan mendapat pengakuan bahwa Perusahaan tersebut mempunyai karyawan dengan kinerja yang berkualitas. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran , tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu Perusahaan atau Organisasi. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

PT Kyoraku Blowmolding Indonesia sangat sadar akan pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia utamanya menyangkut Disiplin kerja yang pastinya akan berdampak terhadap Kinerja karyawan. Department *Product Support* adalah department yang berfokus pada *Support after Sales*. Karyawan di department ini di dominasi oleh Mekanik yang selalu

siap untuk mensupport semua kesiapan alat, baik yang akan dikirim ke customer maupun yang telah di kirim ke customer. Sebelum Alat di kirim maka akan di lakukan pengecekan terlebih dahulu yang di namakan *Pre Delivery Inspection (PDI)*, adapun pengecekan alat yang telah di kirim ke Customer maka di sebut Service call/ Service Warranty.

Meski sudah di buat peraturan yang mengacu pada kebijakan Pemerintah serta sudah di terapkan, namun pada kenyataannya masih terdapat adanya karyawan yang melakukan tindakan *indiscipliner* seperti Berangkat tidak tepat waktu, tidak menggunakan Seragam kerja, menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi (Contoh : Main *game*, Tidur, Ngobrol di luar konteks pekerjaan), mengirim laporan (Service Report & DMAR) tidak tepat waktu.

Akibat timbulnya permasalahan pada Disiplin Kerja yang kurang tepat maka terjadilah fenomena masalah mengenai penurunan Kinerja karyawan, dimana karyawan terkesan asal-asalan dalam bekerja, tergesa-gesa dalam menyimpulkan suatu masalah yang berakibat pada kesalahan kerja yaitu kurang teliti dalam menganalisa kerusakan alat saat *Trouble Shooting* yang berakibat pada disinformasi sehingga mengakibatkan Rekomendasi *Sparepart* yang tidak tepat serta Rasa memiliki tempat kerja sangat Rendah (Sense of Belonging).

Sesuai dengan latar belakang yang telah di sampaikan di atas maka penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh sebab itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Department Product Support di PT Kyoraku Blowmolding Indonesia.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Apabila di sampaikan secara umum, maka disiplin adalah menunjukkan sikap hormat pada suatu kondisi yang terpaku pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Permasalahan terkait disiplin pegawai yang berada di dalam organisasi baik itu bawahan maupun atasan maka akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi itu sendiri. Menegakan Disiplin Kerja sangat penting bagi sebuah Organisasi. Adanya Disiplin Kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja pada suatu Organisasi sehingga memperoleh hasil yang maximal. Adapun bagi karyawan, Disiplin Kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat beberapa ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang dapat diukur melalui tujuan dan kemampuan, keadilan dan sanksi hukum, serta pengawasan melekat dan ketegasan agar perusahaan akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Hal-Hal yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang paling penting serta menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan dengan baik dan benar ataupun tidak. Kedisiplinan yang baik, akan menjadi cerminan bahwa fungsi-fungsi pada MSDM telah dilaksanakan sesuai dengan yang di rencanakan. Sebaliknya apabila disiplin yang tertanam pada karyawan kurang baik, maka bisa di simpulkan bahwa penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan tersebut kurang baik pula.

Hasibuan (2013:194) menyatakan bahwa pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya adalah

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.

3. Balas jasa.

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat.

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi hukum.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan.

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi

Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan atau organisasi dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Tentu hal ini mendorong semangat kerja, gairah kerja serta dapat mewujudkan tujuan organisasi. Terdapat empat jenis disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (201:825) yaitu:

1. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum pegawai atau karyawan yang berbuat salah.

2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu pegawai atau karyawan serta mengoreksi perilakunya yang tidak sesuai.
3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Disiplin dalam MSDM berangkat dari *statement* yang menyampaikan bahwa tidak ada manusia yang sempurna serta luput dari kekhilafan atau kesalahan. Oleh sebab itu setiap, sebuah organisasi harus memiliki berbagai ketentuan yang untuk ditaati oleh para anggotanya.

Menurut Mangkunegara (2009:131) menjelaskan pelaksanaan sanksi disiplin kerja sebagai berikut :

a. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar para pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai mengadakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda – bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Dari pemaparan yang sudah di sampaikan maka terkait pelaksanaan sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar kedisiplinan dimulai dengan memberikan peringatan pertama, peringatan kedua sampai peringatan ketiga. Apabila sudah di berikan peringatan ke ketiga masih melanggar juga, maka sanksi harus segera diberikan dari yang ringan sampai yang berat, dan harus bersifat konsisten atau terus menerus bagi yang melakukan pelanggaran dan tidak membeda – bedakan sanksi hukuman yang diberikan antara yang tua ataupun muda, wanita atau pria tetap harus diperlakukan sama, sehingga menimbulkan efek jera dan pelanggaran-pelanggaran serupa tidak terulang kembali oleh para pegawai.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dapat dilihat melalui jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kehadiran, serta kemampuan kerjasama sebagai bentuk tanggung jawab serta sebagai bentuk perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam sebuah Perusahaan.

Pengukuran Kinerja Karyawan

Dari hasil kerja yang telah disepakati bersama, didesain dengan memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh perusahaan dan disepakati oleh karyawan sebagai dasar hasil kerja yang harus dicapai. Menurut Bangun (2012:234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi sebagai berikut:

1. 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 menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu

3. Ketepatan Waktu

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

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

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 kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian pada kinerja karyawan akan memiliki manfaat yang kelak dapat dilihat dari beragam sisi perspektif pengembangan perusahaan, terlebih Manajemen Sumber Daya Manusia sebagaimana disampaikan oleh Rivai dan Sagala (2011:554) yaitu:

1. Perbaikan kinerja

Akan menjadi *feedback* untuk perbaikan kinerja karyawan, manajer, dan spesialis sebagai sarana yang sesuai dalam memperbaiki kualitas SDM.

2. Penyesuaian kompensasi

Kinerja akan banyak membantu pihak manajemen dalam menentukan siapa yang seharusnya menerima penyesuaian kompensasi dalam bentuk bonus serta upah yang didasari pada 3 system yang saat itu sedang berjalan.

3. Keputusan penempatan

Keputusan penempatan dalam hal mutasi, promosi dan penurunan jabatan terkadang didasari oleh hasil kerja di masa lampau serta sebagai langkah antisipatif.

4. Kebutuhan pengembangan serta pelatihan
Kinerja buruk yang terjadi dapat menjadi barometer bahwa SDM sangat membutuhkan pelatihan serta pengembangan.
5. Perencanaan serta pengembangan karier
Umpan balik dari kinerja dapat membantu proses pengambilan keputusan tentang karier karyawan secara detail.
6. Memperkecil defisiensi proses penempatan staf
Baik atau buruknya pada kinerja organisasi maka akan mempengaruhi prosedur penempatan staf di departemen sumber daya manusia.
7. Keakuratan data dan informasi
Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana sumber daya manusia, atau hal lain dari sistem manajemen karyawan.
8. Memperbaiki kesalahan rancangan pekerjaan
Kinerja akan mampu mendiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut dalam upaya memperbaiki kesalahan rancangan pekerjaan.
9. Kesempatan kerja yang sama
Penilaian kerja yang akurat dan actual akan mampu menjamin keputusan penempatan kerja yang sama dan tidak diskriminatif.
10. Tantangan-tantangan eksternal
Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja antara lain lingkungan pekerjaan, keluarga, dan finansial, kesehatan atau masalahnya.
11. Umpan balik sumber daya manusia
Informasi tentang kinerja yang baik dan buruk di semua organisasi sebagai umpan balik mengindikasikan bagaimana sebaiknya departemen sumber daya manusia diterapkan

Penilaian Kinerja Karyawan

Berbagai pihak dapat mengetahui kinerja karyawan secara individual dengan melakukan Penilaian Kinerja. Wilson Bangun (2012:236) menyatakan bahwa berbagai pihak dapat menilai kinerja seorang karyawan dalam perusahaan antara lain:

1. Karyawan itu Sendiri
Karyawan dapat menilai dirinya sendiri, apakah hasil pekerjaannya sudah tercapai atau belum sesuai standar pekerjaan. Namun, jarang sekali seorang karyawan dengan jujur menilai kinerjanya yang sebenarnya. Secara kenyataan kebanyakan orang menilai kinerjanya lebih tinggi dari hasil penilaian yang dilakukan oleh penilai yang sebenarnya.

2. Penilaian Rekan Sekerja

Rekan sekerja satu tim sangat banyak mengetahui kemampuan kerja seorang karyawan, oleh karena itu sangat dibutuhkan keterangan yang dapat menjadi masukan dalam penilaian kinerja.

3. Atasan Melakukan Penilaian

Seorang atasan mempunyai kewenangan atas kinerja para karyawan sebagai bawahannya. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan catatan-catatan atas kinerja karyawannya di masa yang lalu.

4. Bawahan Menilai Atasan

Penilaian kinerja seperti ini sangat jarang terjadi bahkan mungkin tidak ada perusahaan yang menerapkannya.

5. Penilaian dilakukan oleh pelanggan

Orang lain di luar perusahaan dapat diminta untuk melakukan penilaian atas kinerja seseorang karyawan dalam perusahaan. Pelanggan merupakan sumber informasi yang dapat dijadikan penilai kinerja dari luar perusahaan.

Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Berbagai metode dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, secara umum dapat dikelompokkan menurut Wilson Bangun (2012:238) antara lain:

1. Metode Penilaian yang Mengacu pada Norma

Metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Penilaian dilakukan dengan menggunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan. ada beberapa metode penilaian yan termasuk dalam kelompok ini antara lain :

a. Metode rangking langsung

Metode penilaian kinerja berdasarkan urutannya mulai dari yang terbaik sampai terendah.

b. Ranking Alternatif

Metode yang membagi dua kelompok karyawan yaitu karyawan berkinerja terbaik ditempatkan pada bagian teratas, sedangkan kinerja terburuk ditempatkan pada bagian terbawah pada daftar.

c. Perbandingan Antarindividu

Metode yang membandingkan kinerja antarindividu dalam organisasi dimana karyawan terbaik bila paling sering terbaik dari rekan sekerjanya yang lain.

d. Distribusi Paksaan

Metode yang membagi kinerja karyawan ke dalam beberapa kategori dengan menetapkan persentase pada setiap kategori.

2. Penilaian Standar Absolut

Metode ini menggunakan standar absolut dalam menilai kinerja karyawan, penilai mengevaluasi karyawan dengan mengaitkannya dengan faktor-faktor tertentu saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan. ada beberapa metode yang digunakan pada metode penilaian absolut antara lain:

a. Skala Grafik

Metode penilaian yang membagi lima kategori penilaian untuk setiap faktor dalam penilaian.

b. Metode kejadian-kejadian kritis

Metode yang menyimpan kejadian-kejadian baik dan buruk yang pernah dilakukan karyawan dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kinerja seorang karyawan.

c. Skala Penilaian Berdasarkan Perilaku

Metode yang menggabungkan unsur-unsur penilaian tradisional dengan metode kejadian-kejadian kritis, pada berbagai tingkat kinerja diperlihatkan skala pada setiap penilaian dideskripsikan berdasarkan perilaku kerja secara khusus pada seorang karyawan.

3. Metode Penilaian Berdasarkan Output

Metode ini menilai kinerja berdasar pada hasil pekerjaan. Namun masih mempunyai kemiripan dalam penilaian yaitu berpedoman pada analisa pekerjaan sebagai *basic* penilaian.

a. *Management by Objective* (MBO)

Metode yang diawali penetapan sasaran yang dilakukan atasan dan bawahan secara bersama-sama, kemudian menentukan strategi untuk mencapai sasaran tersebut.

b. Pendekatan Standar Kinerja

Metode yang menetapkan standar kinerja sebagai acuan menentukan kinerja seorang karyawan dengan menggunakan ukuran-ukuran langsung.

c. Pendekatan Indeks Langsung

Metode yang menekankan pada pengukuran kinerja dengan menggunakan pendekatan melalui kriteria impersonal objektif.

d. Catatan Prestasi

Metode penilaian yang menentukan dimensi pekerjaan secara jelas, kemudian penilaian dilakukan oleh tim yang terdiri dari para pakar yang memiliki kompetensi pada jenis pekerjaan yang dinilai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor PT Kyoraku yang berjumlah 50 orang, dan peneliti mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 50 orang tersebut. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode sampling population. Artinya seluruh seluruh Karyawan PT Kyoraku Indonesia yang sebanyak 50 orang seluruhnya menjadi sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (267,25 > F_{tabel} (7,17))$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,54) < F_{tabel} (1,96)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 1,018 + 0,967X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan responden akibat Disiplin Kerja. Persamaan regresai $\hat{Y} = 1,018 + 0,967X$

menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Disiplin Kerja (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,967 dengan konstanta 1,018.

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan seperti pada tabel 4.5 diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,921$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,848$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (16,348) > t_{tabel} (2,00)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi Disiplin Kerja akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,848 menunjukkan bahwa 84,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Disiplin Kerja, sisanya sebanyak 15,2% ditentukan oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara empiris dapat dikatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dilakukan dengan cara meningkatkan Disiplin Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan yang dikemukakan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Skor variabel Disiplin Kerja diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan tes yang terdiri dari 15 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel Disiplin Kerja akan berkisar antara 15 sampai 75. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Disiplin Kerja bervariasi antara 41 sampai 75 dengan rentang skor 34, rata-rata 62,32; median 61; modus 61; simpangan baku 8,89; dan varians 79,04. Nilai tersebut ada pada kategori cukup baik
2. Skor Kinerja Karyawan diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan kuisioner yang terdiri dari 15 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel Kinerja Karyawan berkisar 15 sampai 75. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Kinerja Karyawan bervariasi antara 42 sampai 75 dengan rentang skor 33; rata-rata 61,30; median 60; modus 56; simpangan baku 9,34; dan varians 87,23. Nilai tersebut ada pada kategori cukup baik
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,921$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,848$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (16,348) > t_{tabel} (2,00)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien

korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi Disiplin Kerja akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,848 menunjukkan bahwa 84,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Disiplin Kerja, sisanya sebanyak 15,2% ditentukan oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 1,018$ dan koefisien regresi $\beta = 0,967$. Dengan demikian, pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 1,018 + 0,967X$. Persamaan regresi $\hat{Y} = 1,018 + 0,967X$ menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Disiplin Kerja (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,967 dengan konstanta 1,018. Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (267,25 > F_{tabel} (7,17))$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,54) < F_{tabel} (1,96)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2009. *Bisnis, manajemen, dan Sumber daya Manusia*. PT. Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosdakarya, Bandung.
- Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ela Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid 1. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Supranto, J. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jilid 2. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta

