

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI OFFSET (Studi Pada PT. National Label)

Aura Maharani¹, Siti Alpina Damayanti², Siti Karolina Sitepu³

¹Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Indonesia

^{2,3}Prodi MBS, FEBI Institut Daarul Qur'an, Indonesia

Korespondensi. author: aoramaharni120@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of work discipline on the performance of offset production employees at PT.National Label. PT. National Label is a company engaged in the field of labelling and packaging. A company that has existed since 1972, as the first label manufacturer in Indonesia that continues to grow and develop with attention to the best product quality. There are 17 employees in the offset production division at PT. National Label, with a population of 17 employees, so the researchers used a saturated sample, so that the population was used as a sample. The method used is descriptive quantitative method and linear regression analysis as well as interviews with the HRD PT. National label. Using a research instrument in the form of a likert scale questionnaire and analyzed with SPSS version 26 explaining that work discipline has an effect on employee performance. The existence of work discipline makes employees motivated to improve good performance for the company.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi offset di PT. National label. PT. National Label adalah perusahaan yang bergerak dibidang labelling dan packaging. Perusahaan yang hadir sejak tahun 1972, sebagai produsen label pertama di Indonesia yang terus tumbuh dan berkembang dengan memperhatikan kualitas produk yang terbaik. Anggota karyawan bagian produksi offset di PT.National label berjumlah 17 karyawan, dengan jumlah populasi 17 karyawan maka peneliti menggunakan sampel jenuh, sehingga populasi yang ada dijadikan sampel. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dan analisis regresi linear serta wawancara dengan pihak HRD PT. National label. Dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner berskala likert dan dianalisis dengan SPSS versi 26 menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja membuat para karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi perusahaannya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia industri semakin meluas. Hal ini menjadi sebuah tantangan yang besar bagi para pengusaha dalam mengembangkan usahanya. Berkembangnya suatu perusahaan menjadi harapan positif untuk terus melakukan yang terbaik dalam produksinya. Dalam berkembangnya sebuah perusahaan, ada hal penting yang harus menjadi titik fokus dalam pengorganisasiannya yaitu

sumber daya manusia. “Pada dasarnya, kualitas organisasi sangatlah bergantung pada orang – orang di dalamnya” (Hery, 2018). Sumber daya manusia yang baik dan efektif serta memiliki kinerja yang baik akan menciptakan kemajuan bagi perusahaan karena mampu mencapai keunggulan yang kompetitif. “Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global” (Admin, 2021) “Proses produksi dalam jumlah yang besar, tentu tidaklah mudah. Dibutuhkan jumlah tenaga kerja yang melimpah. Jumlah tenaga kerja atau karyawan yang melimpah mengharuskan sebuah perusahaan untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan perusahaan untuk melakukan proses produksi. Kemudian muncul persoalan bagaimana mewujudkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Karena kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu tujuan organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi” (Taurisa & Ratnawati, 2012).

Nusa (2023), mengungkapkan pendapat yaitu “kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.”

Mengingat pentingnya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dalam kegiatan operasional suatu perusahaan, maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Tindakan bertindak sesuai dengan standar tertulis dan tidak tertulis organisasi serta metode kerja dikenal sebagai disiplin. Tujuan organisasi akan tercapai lebih cepat dengan karyawan yang disiplin daripada dengan karyawan yang tidak disiplin. Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang sangat dibutuhkan perusahaan pada setiap karyawannya. Di mana Isti (2022), “mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran yang perlu dimiliki setiap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. peraturan ini dibuat tidak lain agar setiap kegiatan yang dilakukan di perusahaan dapat memberikan hasil yang produktif”.

PT. National Label adalah perusahaan yang bergerak dibidang labelling dan packaging. Perusahaan yang hadir sejak tahun 1972, sebagai produsen label pertama di Indonesia yang terus tumbuh dan berkembang dengan memperhatikan kualitas produk yang terbaik.

Selain itu, sebagai bentuk nilai dan budaya perusahaan, PT. National Label memberikan kebebasan kepada seluruh karyawannya untuk terus berkarya dan melakukan perubahan dari berbagai aspek Sumber Daya Manusia agar bisa meningkatkan dan merealisasikan target perusahaan. Dalam memberikan pelayanan terbaik dari segi kualitas produk dan juga proses pengiriman, dibutuhkan efektifitas dan efisiensi waktu. Maka dari itu, untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan kinerja yang terbaik oleh para karyawannya. Salah satu indikator terhadap kinerja karyawan adalah kedisiplinan.

Disiplin kerja akan memberikan pengaruh besar kepada karyawan agar mampu memberikan hasil yang baik. Adapun aturan yang terkait terhadap

kedisiplinan adalah presensi/kehadiran. Tingkat kehadiran dapat menggambarkan kedisiplinan dan komitmen karyawan dalam bekerja. Presensi juga menunjukkan Integritas karyawan pada perusahaan mengenai waktu kerja dan kesadaran terhadap kewajibannya sebagai pekerja. Oleh karena itu, presensi tidak hanya diukur dari tingkat kehadiran karyawan, tetapi ada indikator dari ketepatan waktu masuk dan selesai kerja. Keterlambatan yang berulang-ulang akan mengurangi durasi jam kerja dan dapat mengurangi produktivitas kinerja Karyawan. Hal tersebut terjadi di PT. National Label, dimana pencapaian target produksi tahun 2022 dari team produksi offset tidak mencapai target, hal ini bisa dilihat dari beberapa indikator, salah satunya performa presensi.

Berikut tabel rekap presensi Departemen Produksi Offset pada tahun 2022:

Tabel 1. Rekap Presensi Karyawan Pada Bagian Produksi Tahun 2022

BULAN	CT	A	I	S	T.KL	T.MT
JANUARI	1	0	2	6	7	33
FEBRUARI	2	0	5	16	7	54
MARET	4	0	2	2	19	130
APRIL	0	0	1	0	13	150
MEI	8	0	4	4	7	33
JUNI	5,5	0	3	0	6	19
JULI	2	0	2	0	6	34
AGUSTUS	1	0	3	14	5	17
SEPTEMBER	2	0	2	4	3	16
OKTOBER	0	0	5	9	4	15
NOVEMBER	0	0	3	4	1	1
DESEMBER	0	0	5	5	6	24
TOTAL	25,5	0	37	64	84	526

Sumber: HRD PT. National Label, keterangan CT (cuti), A (alpa), I (izin), T.KL (telat berapa kali), T.MT (telat berapa menit)

Tabel 2. Hasil Output Tahun 2022

Periode Januari – Desember	Produktivitas Tahun 2022				
	Output	Hari Kerja	Pencapaian (Drug)	Target	Pencapaian Efisiensi
Total	20,063,281	292	7,394	10,800	68%
Rata-rata	1,671,940	24	616	900	68%

Sumber: Departemen Produksi PT. National Label

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. National Label, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri *labelling* dan *packaging*. Subjek penelitian ini diambil karena sangat berpengaruh terhadap industri garmen untuk menciptakan sebuah brand dan menambah nilai jual.

Populasi dan Sample

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan bagian produksi PT. National Label yaitu bagian produksi Offset dengan

jumlah sebanyak 17 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi sebanyak 17 karyawan maka peneliti mengambil teknik sample jenuh, sehingga populasi yang ada akan dijadikan sample. Waktu penelitian saat jam operasional perusahaan berjalan.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dan analisis regresi linear serta wawancara dengan pihak HRD PT. National label. Menggunakan kuesioner berskala likert kemudian dianalisis menggunakan program *SPSS versi 26*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Hasil Penyebaran Kuesioner

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Variabel_X	16	9	19	14.06	3.890
Variabel_Y	16	4	10	7.00	2.098
Valid N (listwise)	16				

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan program *SPSS versi 26*

Dari hasil penyebaran kuesioner terhadap 16 responden, terlihat bahwa untuk variabel X (disiplin kerja), rata – rata skor total jawaban responden sebesar 14.06 dengan total skor tertinggi dan terendah masing – masing sebesar 19 dan 9 serta tingkat variasi dengan skor 3.890.

Untuk variabel Y (kinerja karyawan) dapat dilihat dari hasil penyebaran kuesioner bahwa variabel tersebut memiliki skor rata – rata dari total jawaban responden sebesar 7 dengan skor tertinggi yaitu 10 dan skor terendah sebesar 4 dengan skor tingkat variasi sebesar 2.098.

Uji Validitas

Kriteria pengujian uji validitas menurut Ghazali (2016) yaitu menggunakan nilai signifikansi (*P-Value*)

- Nilai signifikansi <0,05 berkesimpulan **Valid**
- Nilai signifikansi >0,05 berkesimpulan **Tidak Valid**

Tabel 4. Uji Validitas Variabel X

		Correlations									
		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	Total
X01	Pearson Correlation	1	.514*	.492	.683**	.378	.270	.404	.129	.492	.621*
	Sig. (2-tailed)		.042	.053	.004	.149	.312	.120	.635	.053	.010
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X02	Pearson Correlation	.514*	1	.309	.632**	.408	.514*	.524*	.476	.309	.718**
	Sig. (2-tailed)	.042		.245	.009	.116	.042	.037	.062	.245	.002

	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X03	Pearson Correlation	.492	.309	1	.683**	.882**	.524*	.404	.276	1.000*	.788**
	Sig. (2-tailed)	.053	.245		.004	.000	.037	.120	.301	.000	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X04	Pearson Correlation	.683**	.632**	.683**	1	.775**	.618*	.402	.490	.683**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.004		.000	.011	.122	.054	.004	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X05	Pearson Correlation	.378	.408	.882**	.775**	1	.630**	.275	.583*	.882**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.149	.116	.000	.000		.009	.303	.018	.000	.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X06	Pearson Correlation	.270	.514*	.524*	.618*	.630**	1	.335	.459	.524*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.312	.042	.037	.011	.009		.205	.073	.037	.002
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X07	Pearson Correlation	.404	.524*	.404	.402	.275	.335	1	.468	.404	.665**
	Sig. (2-tailed)	.120	.037	.120	.122	.303	.205		.068	.120	.005
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X08	Pearson Correlation	.129	.476	.276	.490	.583*	.459	.468	1	.276	.680**
	Sig. (2-tailed)	.635	.062	.301	.054	.018	.073	.068		.301	.004
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
X09	Pearson Correlation	.492	.309	1.000**	.683**	.882**	.524*	.404	.276	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.053	.245	.000	.004	.000	.037	.120	.301		.000
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
Total	Pearson Correlation	.621*	.718**	.788**	.870**	.846**	.717**	.665**	.680**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.000	.000	.000	.002	.005	.004	.000	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X (Disiplin Kerja) dinyatakan valid karena kurang dari 0,05.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Y

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.764**	.848**	.759**	.929**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.000
	N	16	16	16	16	16
Y2	Pearson Correlation	.764**	1	.747**	.657**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.006	.000
	N	16	16	16	16	16
Y3	Pearson Correlation	.848**	.747**	1	.712**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.002	.000
	N	16	16	16	16	16
Y4	Pearson Correlation	.759**	.657**	.712**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.002		.000
	N	16	16	16	16	16
Total	Pearson Correlation	.929**	.868**	.929**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	16	16	16	16	16

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

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid karena kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Kriteria pengujian uji reliabilitas menurut Ghozali (2016) yaitu Variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronchbach Alpha > 0,70.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	9

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X (Disiplin Kerja) dinyatakan valid karena lebih dari 0,70.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	4

Sumber: data diolah menggunakan SPSS versi 26

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Y (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid karena lebih dari 0,70.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.113	1.323		.842	.414
	Disiplin kerja	.419	.091	.776	4.607	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS versi 26

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari < probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternati (Ha) diterima (Ghozali, 2016), yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)”.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.574	1.369

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS versi 26

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,603. Nilai ini memiliki arti bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 60,3 %, sedangkan 39,7 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa “Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan total pengaruh sebesar 60,3 %. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti dalam Program Sudi Manajemen FEB Unmas Denpasar (2020:24) yang pada intinya disiplin kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik seorang karyawan menerapkan kedisiplinan akan semakin baik pula kinerja yang didapatkan serta dapat meningkatkan produktivas sehingga target perusahaan akan tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif ini bermakna semakin baik tingkat kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan juga produktivitas yang baik, sehingga perusahaan mampu mencapai target.

Berdasarkan simpulan yang ada, ada beberapa saran yang dapat penulis ajukan diantara yaitu, perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawannya, perusahaan dapat memberikan arahan dengan malakukan seminar kedisiplinan atau motivasi, hal ini dirasa sangat dibutuhkan agar bisa mendorong karyawan untuk lebih menjaga kedisiplinannya, selain itu perusahaan perlu meninjau atau melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap hasil kinerja karyawannya setiap satu bulan sekali atau sesuai dengan periode tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2021, November 3). *Pengertian Sumber Daya Manusia dan Peranannya Pada Organisasi*. Dipetik Juni 11, 2023, dari Manajemen Uma: <https://manajemen.uma.ac.id>
- FEB Unmas Denpasar, P. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Noah Aletheia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Isti, A. (2022, April 10). *Disiplin kerja adalah kesadaran untuk memenuhi peraturan perusahaan, ini tujuannya*. Dipetik Juni 11, 2023, dari Merdeka.com: <https://merdeka.com>
- Nusa, G. (2023, April 30). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Dipetik Juni 11, 2023, dari Great Nusa: <https://greatnusa.com>
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 170-187.