

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BATULICIN AGRO SENTOSA KECAMATAN KARANG BINTANG KABUPATEN TANAH BUMBU

ABSTRAK

Ester Lia Utami¹, Hairul², Teguh Wicaksono³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 18.31. 0643

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1116028801

Email: esterliautami89@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) menganalisis disiplin kerja karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa, (2) menganalisis kinerja karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa, (3) Pekaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana, populasi penelitian seluruh karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa yang berjumlah 113 karyawan dan sample sebesar 53 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan).

Hasil penelitian menunjukkan (1) disiplin kerja karyawan yang dilakukan karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa dapat dikatakan Baik, (2) kinerja karyawan yang dilakukan karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa dapat dikatakan Baik, (3) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan uji t didapatkan bahwa disiplin kerja mempunyai nilai t_{hitung} 11,601 > t_{tabel} 2,008 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Berdasarkan angka R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,725 atau senilai dengan 72, yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa sebesar 72,5% sedangkan 22,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims examine : (1) analyze the work discipline of employees of PT. Batulicin Agro Sentosa, (2) analyzing the performance of employees of PT. Batulicin Agro Sentosa, (3) The Effect of Work Discipline on Employees Performance at PT. Batulicin Agro Sentosa.

The design of this research is quantitative research with simple regression analysis technique, the research population is all employees of PT. Batulicin Agro Sentosa totaling 113 employees and a sample of 53 respondents using the slovin formula. Hypothesis testing using t test (partial) and f test (simultaneous).

The result of the study show (1) employee work discipline carried out by employees of PT. Batulicin Agro Sentosa can be said to be good, (2) employee performance by employees of PT. Batulicin Agro Sentosa can be said to be good, (3) work discipline has a significant effect on employee performance. Based on the calculation of the t test, it was found that the work discipline had a t_{count} of 11,601 > t_{tabel} of 2,008 with a significance value of $0,00 < 0,05$. Based on the R Square number or the coefficient of determination of 0,725 or equal to 72,5%, which means that there is an influence of work discipline on employee performance at PT. Batulicin Agro Sentosa is 72,5% while the other 22,5% is influenced by other variables.

Keyword : Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, apapun bentuk dan alasannya, organisasi tersebut dibuat berdasarkan visi, misi dan tujuan untuk membantu manusia dan dalam menyelesaikan tujuan utamanya itu diawasi oleh manusia, sehingga manusia merupakan faktor penting dalam semua kegiatan organisasi (Elsa, 2018).

Tercapainya organisasi dalam mencapai tujuannya pada umumnya ditentukan oleh kinerja karyawan, kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi tersebut (Hasibuan, Silvy, 2019).

Tetapi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak selalu meningkat, ada kalanya dimana kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini dikarenakan adanya beberapa faktor yang dapat membuat kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari disiplin kerja, khususnya ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melakukan tugasnya (Etika, 2020).

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan (Hasibuan, 2015).

Demikian juga, disiplin sangat bermanfaat guna mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada untuk menciptakan dan menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tugas-tugasnya. Apabila disiplin tidak dilaksanakan, dapat dibayangkan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efisien dan efektif. Jadi kedisiplinan merupakan tujuan dalam pencapaian suatu organisasi agar tercapainya tujuan tersebut (Etika, 2020).

Oleh karena itu, kegiatan disiplin tidak boleh diimplementasikan secara asal-asalan, harus diimplementasikan dengan pertimbangan evaluasi yang bijak, karena disiplin yang tinggi menggambarkan kesadaran individu akan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan dapat memberikan semangat kerja yang tinggi terhadap suatu individu dan dapat mewujudkan tujuan suatu organisasi (Rahmawati, 2018).

Ferawati (2017), menyatakan bahwa Lingkungan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama. Sedangkan Agung (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan tinggi belum tentu meningkatkan kinerja karyawannya.

PT. Batulicin Agro Sentosa merupakan perusahaan pengelola dari pabrik kelapa sawit rakyat (PKSR) yang digagas oleh pemerintah daerah dan pengusaha di Kabupaten Tanah Bumbu. Tujuannya adalah sebagai langkah peningkatan dari pengembangan kelapa sawit yang telah berjalan selama ini. peningkatan dimulai dari kepedulian pengusaha terhadap kesejahteraan kelapa sawit dengan menerapkan pola pengembangan lewat perkebunan inti rakyat (PIR). Dengan begitu PT. Batulicin Agro Sentosa sangat membutuhkan tenaga Sumber Daya Manusia yang berkualitas. PT. Batulicin Agro Sentosa selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja

karyawan. Untuk itu, disiplin kerja karyawan menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh PT. Batulicin Agro Sentosa.

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa Tahun 2021

No.	Jumlah Karyawan	Bulan	Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Presentase Ketidakhadiran
1.	116	Januari	6	5,1 %
2.	116	Februari	5	4,3 %
3.	116	Maret	6	5,1 %
4.	116	April	4	3,4 %
5.	114	Mei	4	3,5 %
6.	114	Juni	7	6,1 %
7.	113	Juli	5	4,4 %
8.	96	Agustus	6	6,2 %
9.	96	September	5	5,2 %
10.	96	Oktober	4	4,1 %
11.	97	November	5	5,1 %
12.	97	Desember	6	6,2 %

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data absensi karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa Tahun 2021. Pada setiap bulannya selalu mengalami penurunan karyawan yang disebabkan oleh *turn over* yaitu adanya mutasi ke perusahaan lain, serta ada yang *resign* atau pkwt nya telah selesai. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang tidak hadir bekerja, puncak ketidakhadiran karyawan terjadi pada bulan Agustus dan bulan Desember yaitu 6,2%. Masih adanya karyawan yang tidak hadir mengindikasikan bahwa ada perilaku ketidaksiplinan karyawan. Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yang akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batulicin Agro Sentosa Kecamatan Karang Bintang Kabupaten Tanah Bumbu.”**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan mengetahui sejauhmana pengaruh antara variabel dependent dengan variabel independent dengan teknik analisis regresi sederhana, uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji f(simultan). Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa yang berjumlah 113 karyawan dan sampel sebesar

53 responden dengan menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan observasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner dari 53 sampel didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa digunakan rumus regresi linier sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS versi 25. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.293	3.320		.088	.930
	DISIPLIN	.850	.073	.852	11.601	.000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Data SPSS v 25 diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 0,293 + 0,85X$.

Persamaan regresi diatas terdapat nilai *B* sebesar 0,293. Hal ini membuktikan bahwa jika Variabel X bernilai 0, maka Variabel Y adalah sebesar 0,850. Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu setiap perubahan 1% dari nilai variabel kinerja bertambah 0,850 sehingga bernilai positif dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah positif.

Dapat disimpulkan bahwa nilai R Square yaitu sebesar 0,725 atau senilai dengan 72,5%. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72,5%. sedangkan 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 3
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.293	3.320		.088	.930

	DISIPLIN	.850	.073	.852	11.601	.000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber: Data SPSS v 25 Diolah 2022

Hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 11.601 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dimana lebih besar dibandingkan t tabel yaitu 2.008. jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa.

b. Uji f (Simultan)

Tabel 4
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1529.465	1	1529.465	134.591	.000 ^b
	Residual	579.554	51	11.364		
	Total	2109.019	52			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN						

Sumber: Data SPSS v 25 Diolah 2022

Hasil penelitian diperoleh nilai f hitung variabel disiplin kerja sebesar 134.591 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,005$ dimana lebih besar dibandingkan f tabel yaitu 3,18. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa.

3. Analisis Disiplin Kerja Karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa

Berdasarkan hasil analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Batulicin Agro Sentosa secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja ialah sebesar 190 dengan kategori baik karena berada direntang skala 184-224. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa dapat dikatakan baik.

4. Analisis Kinerja Karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa

Berdasarkan hasil analisis kinerja karyawan pada PT. Batulicin Agro sentosa secara keseluruhan rata-rata skor jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan ialah sebesar 195 dengan kategori baik karena berada direntang skala 184-224. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa dapat dikatakan baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa rata-rata skor jawaban ialah 190 dengan kategori baik karena berada di rentang skala 182-224.
2. Kinerja karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa rata-rata skor jawaban ialah 195 dengan kategori baik karena berada di rentang skala 182-224.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t tabel $11,601 > t$ hitung $2,008$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa. Berdasarkan nilai R Square didapatkan nilai $0,725$ yang artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $72,5\%$ sedangkan $22,5\%$ lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Batulicin Agro Sentosa termasuk dalam kategori baik, adapun karyawan yang tidak taat terhadap aturan perusahaan dalam kategori cukup baik diharapkan kepada pimpinan PT. Batulicin Agro Sentosa untuk memantau kinerja karyawan tersebut sehingga kedisiplinan karyawan akan tetap terjaga. Pihak perusahaan pun perlu menerapkan hukuman atau sanksi tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat juga harus dilakukan agar karyawan terbentuknya sikap disiplin karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2013). *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agung. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi S1 Manajemen. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhar & Siswadi. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*. 4(1), 46–60.
<https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>
- Dewi & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Elsa. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Darmayu Ponorogo Tahun 2018*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bsnex>

- Emron. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Etika. (2020). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi S1 Manajemen. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Ferawati. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1). <https://doi.org/10.22202/economica.2017.v5.i2.404>.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Aplikasi Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Silvy. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Prosiding Seminar Nasional USM*. 2(1), 134–147.
- Husein, Umar. (2012). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- KBBI. (2015). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. <http://kbbi.web.id/pusat>
- Liyas & Primadi. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat*. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. 2(1), 17–26.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masram & Mut'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoadmodjo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pangarso & Susanti. (2016). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 9(2). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>.

- Prasetyo & Marlina. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen.* 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>.
- Rahmawati. (2018). *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Sastrohadiwiryono. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Penekatan Administrasi dan Operasional).* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: SMMAS.
- Siswanto. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Yama Widya.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Prenada Media.
- Syafrina. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Suka fajar pekanbaru. Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review.* 8(4), 1–12.
- Tangklin. (2013). *Manajemen Publik.* Jakarta: Gramedia Widia.
- Uyun, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* <https://doi.org/10.31219/osf.io/bvspd>.
- Veitzal, R. (2013). *Manajemen Perbankan Dari Teori Kepraktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

