

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRAPARI TELKOMSEL BANJARMASIN

Alfiyana¹, Aida Vitria², Teguh Wicaksono³

¹Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 18310638

²Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1123126801

³Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al
Banjari Banjarmasin, 1116028801

E-mail : alfiyana1807@gmail.com

0822 5594 2359

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin, (2) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Banjarmasin.

Penelitian dilaksanakan dengan metode kuantitatif (survey). Sampel penelitian sebanyak 30 responden. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data penelitian dikumpulkan dengan dua cara, yaitu studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan (*field research*) melalui observasi dan kuesioner. Teknik pengumpulan data berbentuk instrumen kuesioner untuk mendapatkan data primer. Penyebaran pernyataan ditujukan kepada responden dengan teknik skala likert. Pengujian instrumen kuesioner melalui uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan uji normalitas, uji regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji t) dan koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin, terbukti dari nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,142 > t_{tabel} 2,048$ sehingga hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima. (2) Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin sebesar 70,3% sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the effect of work discipline on employee performance at GraPARI Telkomsel Banjarmasin, (2) work discipline affects employee performance at GraPARI Telkomsel Banjarmasin.

Study implemented by quantitative method (survey). The research sample is 30 respondents. Determination of the sample using a saturated sample technique. Research data collected in two ways, namely library research and library research field studies (field research) through observation and questionnaires. Technique data collection in the form of a questionnaire instrument to obtain data primary. The distribution of the statement is addressed to the respondent with a scale technique likert. Testing the questionnaire instrument through validity and reliability tests. Data analysis used normality test, simple linear regression test, test hypothesis (t test) and coefficient of determination (R²).

The results showed that (1) there is a significant effect between work discipline on employee performance at GraPARI Telkomsel Banjarmasin, proven from the value of sig. $0.000 < 0.05$ and $t_{count} 8.142 > t_{table} 2.048$ so hypothesis H1 in this study is accepted. (2) Based on the results of the coefficient of determination obtained the value of R² (R Square) of 0.703. This shows that percentage contribution of the influence of work discipline variables on performance variables employees at GraPARI Telkomsel Banjarmasin by 70.3% while the remaining 20.7% is influenced by other variables that are not included in this research.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut Stoner (dalam Wibowo 2016: 1) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, serta penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2019: 86) mengatakan disiplin adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat mencapai tujuan organisasi. Menurut As'ad (dalam Silitonga 2020: 12) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

PT Telkomsel adalah salah satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi seluler, dimana produk yang ditawarkan perusahaan tersebut adalah telekomunikasi berupa kartu GSM. Oleh karena itu PT Telkomsel dalam menjalankan aktivitasnya tidak terlepas dari usaha meningkatkan kualitas layanannya, namun hal tersebut tidak akan tercapai tanpa adanya peningkatan dari sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang baik. Karena disiplin kerja yang baik dapat mendorong karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “**Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin**”, karena pada observasi awal dalam melakukan penelitian pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin, penulis menemukan beberapa gejala atau fenomena seperti masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi aturan dalam masuk jam kerja tepat pada waktunya. Selain itu ada beberapa karyawan yang kerap melakukan pelanggaran dengan tidak bersikap ramah terhadap pelanggan, tentunya hal ini memberikan citra negatif terhadap perusahaan. Dari kedua permasalahan tersebut diperkirakan karena kurangnya disiplin kerja karyawan. Apabila hal ini dibiarkan begitu saja, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang optimal sehingga akan berdampak terhadap pelayanan kepada pelanggan yang tidak memuaskan.

Perumusan Masalah Penelitian

Untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian, yaitu : Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin ?

Hipotesis

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin.

Tujuan Penelitian

Berangkat dari perumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini, yaitu : untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif (*survey*), yang prosesnya diawali dengan penyusunan model teoritis dan analisis sebagai dasar pengajuan pertanyaan atau pernyataan sementara (hipotesis), kemudian dilanjutkan dengan operasionalisasi konsep, sampai penyimpulan sebagai suatu temuan penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada bulan April sampai Juli 2022. Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin, yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani KM. 5.2, Pemurus Luar, Banjarmasin Timur, Pemurus Dalam, Kec. Banjarmasin Sel., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70249.

Populasi adalah tempat penelitian atau wilayah generalisasi yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2018: 63). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2018: 63). Karena jumlah karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin kurang dari 100 maka pada penelitian ini digunakan teknik *simple jenuh* yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni sejumlah 30 orang sebagai responden penelitian.

Menurut Sugiyono (2018: 308) jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, menurut sumbernya dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu : data primer dan data sekunder.

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis menggunakan cara untuk pengumpulan data, antara lain :

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Studi Pustaka

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,694	2,024		1,826	,079
Disiplin Kerja	,776	,095	,838	8,142	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Peneliti, *Output SPSS 26, 2022*

Pada table tersebut, diperoleh angka persamaan regresi linier sederhana berdasarkan *output Coefficients* yaitu : $Y = 3,694 + 0,776X$

Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,694	2,024		1,826	,079
Disiplin Kerja	,776	,095	,838	8,142	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Peneliti, *Output* SPSS 26, 2022

Hasil Koefisien Uji Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,703	,692	1,744

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Peneliti, *Output* SPSS 26, 2022

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin memiliki nilai korelasi (R) sebesar 0,838 atau 83,8%. Sementara itu, prediksi skor kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin akan mengalami perubahan, apabila skor disiplin kerja mengalami perubahan. Hal ini dapat diketahui dari persamaan regresi $Y = 3,694 + 0,776X$, Koefisien bernilai positif artinya disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja diterapkan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada GraPARI

Telkomsel Banjarmasin. Terbukti dari hasil perolehan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,142 > t_{tabel} 2,048$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 yang diterima dalam penelitian ini. Pada nilai koefisien determinasi atau besaran pengaruh variabel kinerja karyawan (Y) yang disebabkan oleh disiplin kerja (X) ditemukan sebesar 70,3%, sedangkan besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 20,7%. Artinya masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh antara tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan setiap terjadi perubahan disiplin kerja sebesar 1% pada nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X), maka nilai kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,776. Selain itu nilai signifikansi dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,142 > t_{tabel} 2,048$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menyatakan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin diterima dan variabel disiplin kerja (X) memberikan kontribusi sebesar 70,3% terhadap kinerja (Y) karyawan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin.

Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

1. Saran Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada GraPARI Telkomsel Banjarmasin, maka dapat disarankan pada peneliti berikutnya agar dapat menambah subjek pada penelitian, hal ini dilakukan agar penelitian benar-benar dapat mewakili keadaan populasi penelitian. Kemudian dapat disarankan agar mencoba faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti latar semangat kerja, keterampilan kerja, motivasi kerja, tingkat penghasilan serta lain sebagainya dalam penelitian berikutnya.

2. Saran Praktis

- Kepada Manager Branch Telkomsel Banjarmasin agar senantiasa mendukung proses pelaksanaan pekerjaan para karyawan serta memberikan penghargaan moril bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga mereka bisa lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya
- Kepada para karyawan GraPARI Telkomsel Banjarmasin agar terus meningkatkan kedisiplinan dan kinerja serta tetap menjalin kerjasama yang baik antara tim kerja.

REFERENSI

Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and*

- Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 407–412.
- Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- GraPARI, T. (2022). *Data Arsip Perusahaan*. Banjarmasin: Telkomsel.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Robbins, S. P. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulandjari, K. (2021). *Penyuluhan Pertanian Oleh Perusahaan Swasta*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16–23.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Telkomsel. (2022). Pilihan Produk Telkomsel. Diambil 25 Juni 2022, dari <https://www.telkomsel.com/>
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, D. S. (2020). *Manajemen kinerja*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (3 ed.). Depok: Rajawali Pers.

