

**ANALISIS DISIPLIN KERJA PT ISS INDONESIA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

Mukrodi

dosen00560@unpam.ac.id

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Fenomena yang terjadi pada PT. ISS Indonesia terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bersifat Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t hitung dan uji F hitung.

Hasil penelitian sebagai berikut, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana $Y=13,602+0,592X$ nilai korelasi sebesar 0,642, koefisien determinasi sebesar 41,2%, dan nilai t hitung $10,184 > t$ tabel 1,976 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : disiplin, kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the phenomenon and the conclusion about the influence to the three independent variables on employee performance at PT ISS Indonesia.

This research is associative with quantitative approach. The sample used in this study were 150 respondents. Data analysis technique used in this research is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and F count test.

The results of the study as follows, there is a positive influence and significant work discipline on employee performance at PT. ISS Indonesia. This can be proven from simple linear

regression value $Y = 13,602 + 0,592X$ correlation value equal to 0,642, coefficient determination equal to 41,2%, and value t arithmetic $10,184 > t$ table 1,976 with significant $0,000 < 0,05$.

Keywords: *discipline, employee performance*

1. Latar Belakang

PT. ISS Indonesia bertumbuh dan berkembang secara pesat dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 35% selama 12 tahun terakhir. PT. ISS Indonesia telah mampu mengembangkan bisnisnya secara luar biasa mulai dari *Cleaning Services, Office Support, Gardening, Landscaping, Pest Control, Security Service, Catering Services* dan yang terakhir adalah *Parking Management*. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT. ISS Indonesia yang berlokasi di Bintaro karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Tabel 1.1
Data Disiplin Karyawan PT. ISS Indonesia Periode 2014-2016

No	Keterangan	Tahun		
		2014	2015	2016
1	Sakit dengan Surat Dokter	8	11	16
2	Sakit tanpa surat dokter	11	14	19
3	IJIN	4	7	12
4	CUTI	20	23	28
5	ALPA	12	15	21
Total		55	70	96
Prosentase Kenaikan/Penurunan		-	27,2 %	28,5 %

Sumber: PT. ISS Indonesia

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan tiap tahun meningkat, pada tahun 2015 jumlah karyawan yang tidak masuk kerja meningkat sebesar 27,2 % jika dibandingkan dengan tahun 2014 sedangkan pada tahun 2016 jumlah karyawan yang tidak masuk kerja juga mengalami peningkatan yang signifikan yaitu sebesar 28,5 %.

Fakta yang terjadi pada disiplin kerja karyawan PT. ISS Indonesia adalah beberapa kali terlihat pegawai tidak bertugaspada waktu jam kerja, beberapa karyawan merasakan kelelahan, kebosanan, dankejuhan dalam bekerja. Masih adanya karyawan yang berkeliaran pada waktujam kerja, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok. Hal ini merupakan salah satu masalahterhadap rendahnya kinerja pegawai dari segi kedisiplinan.Disamping itu pimpinan kurang tegas dalam menindak karyawan yang tidak disiplin sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang melanggar peraturan kerja.

Bertolak dari permasalahan yang timbul di PT. ISS Indonesia harus diupayakan agar semua itu dapat diatasi denganbaik, maka diperlukan upaya-upaya seperti membangkitkan motivasi yang positifsebagai penyemangat masing-masing individu pegawai, peraturan dan sanksi yangtegas demi terciptanya disiplin kerja yang tinggi, memberikan upaya pelatihanuntuk meningkatkan kompetensi karyawan, membangun budaya organisasi yang lebih baik dan inovatif serta faktor kepemimpinan yang dapat membimbingkaryawan dengan baik dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sangatperlu untuk dilakukan agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul, **Analisis Displin Kerja PT ISS Indonesia Terhadap Kinerja Karyawan**

2. Tinjauan Teori

Menurut Veithzal Rivai Zaenal (2013:599), “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2012:260) “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai moral dan etika”.

kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja disuatu organisasi yang didasarkan pada perasaan emosional seseorang karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap karyawan terhadap aspek-aspek yang dihadapinya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik, dan psikologis maupun aturan hukum yang ada.

3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:148)“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISS Indonesia Bintaro Tangerang Selatan yang berjumlah 240 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:149) “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

4. Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sutrisno (2011:88) Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana $Y = 13,602 + 0,592X$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,602 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X_3) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 13,602. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,592 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang

artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,592 satuan.

Nilai t hitung disiplin kerja sebesar $10,184 > t$ tabel $1,976$ (terlampir) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa disiplin kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. ISS Indonesia.

Nilai korelasi disiplin kerja (X_3) sebesar $0,642$ yang berarti bahwa hubungan antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. ISS Indonesia memiliki pengaruh yang kuat.

Nilai koefisien determinasi sebesar $0,412$ yang artinya bahwa disiplin kerja (X_3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $41,2\%$, sedangkan sisanya sebesar $58,8\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Budi Setiyawan dan Waridin (2006) yaitu adanya pengaruh secara positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Noto Susanto dengan pendapat yang sama. Dengan demikian sesungguhnya disiplin merupakan suatu factor yang harus disepakati dan dijalankan bersama untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, agar perusahaan itu dapat berjalan dengan baik. Ketika disiplin tidak dapat dijalankan dengan baik maka secara otomatis organisasi atau perusahaan itu akan tidak akan berjalan dengan semestinya.

5. Kesimpulan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=13,602+0,592X$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,642, koefisien determinasi sebesar 41,2%, dan nilai t hitung $10,184 > t$ tabel 1,976 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. nilai disiplin kerja paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Saran –saran

Berdasarkan hasil analisa deskriptif didapat informasi bahwa disiplin kerja PT.ISS Indonesia, untuk nilai yang paling dominan rendah adalah jawaban tidak setuju (TS), dengan indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan pernyataannya adalah agar dalam setiap pelaksanaan kerja, selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan hasil analisa deskriptif didapat informasi bahwa kinerja karyawan PT.ISS Indonesia, untuk nilai yang paling dominan rendah adalah jawaban tidak setuju (TS), dengan indikator kehadiran dan pernyataannya adalah agar selalu hadir dikantor sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

Sedarmayanti, 2012,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama,, Bandung.

Sugiyono, 2015,*Metode Penelitian Manajemen*, CV. Alfabeta, Bandung.

Suprayetno dan Brahmasari, 2012,*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Volume 2 No. 1. Hal 23-34 Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi.

Sutrisno, 2011,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media, Jakarta.

Suwatno, 2012,*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Erlangga, Jakarta.

Veitzhal Rivai, 2013,*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Murai Kencana, Jakarta.