



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN DI PT PANJUNAN BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh:

Tika Mustikasari

021115159

tikamustikasari2@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**JUNI 2021**

# HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PANJUNAN BOGOR

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
( Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA )



Ketua Program Studi Manajemen  
( Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA)

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK (BCA)  
KANTOR CABANG BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari : Rabu Tanggal 14 /Juli / 2021

Tika Mustikasari  
0211 15159

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
( Yetty Husnul Hayati, SE, MM)



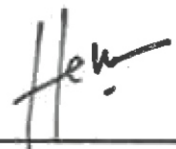
---



---

Ketua Komisi Pembimbing  
( Dr. Wonny Ahmad Ridwan, MM)

Anggota Komisi Pembimbing  
( Herman, SE.,MM )



---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tika Mustikasari  
NPM : 021115159  
Judul Skripsi/Tesis Desertasi : **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. PANJUNAN BOGOR**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 29 Juli 2021



**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Pakuan, 2021**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

Tika Mustikasari. NPM 021115159. Hubungan Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Panjunan Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Wonny Ahmad Ridwan dan Anggota Komisi Pembimbing Herman. Tahun 2021

Salah satu faktor yang menjadi permasalahan terhadap disiplin kerja di PT. Panjunan Bogor adalah kurang tegasnya peraturan yang ada diperusahaan ini, sehingga karyawan merasa menyepelkan dan mengabaikan aturan-aturan yang ada didalam perusahaan. Maka perlu adanya tindakan tegas dari perusahaan untuk terciptanya disiplin terhadap karyawan yang akan berdampak pada hasil kinerja dan produktivitas kerja. Adapun faktor kurangnya peran pimpinan dalam permasalahan kedisiplinan, dan belum adanya peraturan tertulis yang dipasang ditempat-tempat tertentu untuk selalu mengingatkan karyawan. Jika aturan hanya berupa lisan, maka hal ini dianggap kurang maksimal karena bisa berubah-ubah sesuai kondisi. Harus adanya sanksi nyata terhadap setiap karyawan yang melakukan pelanggaran, jika aturan hanya dipajang dan ada karyawan yang melanggar tapi tidak diberlakukan sanksi ini akan membuat mereka mengulangi kesalahan itu lagi dan lagi. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian explanatory survey.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis guna mengetahui hubungan antar variabel dengan menggambarkan suatu keadaan yang sedang terjadi serta mengumpulkan data valid untuk variabel dalam penelitian ini, dimana dalam penelitian ini berusaha untuk menjelaskan mengenai hubungan variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Pada saat tingkat disiplin kerja karyawan baik maka kinerja karyawanpun akan meningkat. Aspek utama dalam mendisiplinkan karyawan adalah dengan memberikan hukuman kepada karyawan-karyawan yang melakukan pelanggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan maka PT Panjunan Bogor harus terus melakukan evaluasi. 1. Berdasarkan hasil analisis pada hasil penilaian disiplin kerja karyawan di PT Panjunan Bogor, hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan didominasi oleh karyawan yang memiliki nilai disiplin tinggi, akan tetapi masih banyak karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori sangat rendah. 2. Pelaksanaan pendisiplinan karyawan dilakukan untuk meminimalisir adanya pelanggaran di PT Panjunan Bogor. Pendisiplinan karyawan disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dari mulai pendisiplinan hukuman ringan. Hukuman sedang dan hukuman berat, untuk sanksi yang diberikan yaitu SP1, SP2 dan SP3 bagi karyawan yang melakukan pelanggaran yang sangat berat. 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penilaian tingkat kinerja karyawan di Panjunan Bogor yaitu berada pada tingkat cukup tinggi, dimana rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan berada pada interval 60-70.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT. Panjunan Bogor” dengan baik.

Dalam pembuatan Skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan, selain itu penulis juga sempat mengalami berbagai kendala, namun berkat dorongan semangat yang diberikan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis. Secara khusus penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa selalu memberikan do'a, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil tiada hentihentinya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Binsis Universitas Pakuan.
3. Prof. Dr.Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM Selaku Ketua komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat dan arahan kepada penyusun skripsi ini.
5. Bapak Herman, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat, petunjuk dan saran pada penyusunan skripsi ini.
6. Terimakasih kepada rekan-rekan yang telah mendukung dalam proses pembuatan skripsi ini.

Semoga penulisan ini berguna bagi penulis dan khususnya pihak-pihka yang menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi atau saran pertimbangan, penulis ucapkan terima kasih.

Bogor, 02 Juni

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERNYATAAN DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	iv
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian .....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen .....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen .....	10
2.2 Disiplin Kerja .....	11
2.2.1 Tujuan Disiplin Kerja .....	12
2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	13
2.2.3 Standar dalam Disiplin Kerja.....	13
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	14
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja.....	15
2.3 Kinerja .....	17
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.3.2 Aspek-Aspek Kinerja Karyawan .....	19
2.3.3 Karakter Kinerja Karyawan.....	20
2.3.4 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	20
2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan .....	21
2.4 Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran .....	24
2.4.1 Penelitian Terdahulu.....	24



2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	27
2.5 Hipotesis Penelitian .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	29
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	29
3.2.1 Objek Penelitian.....	29
3.2.2 Unit Analisis .....	29
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	29
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	29
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	30
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	30
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	31
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	31
3.6.1 Data Primer .....	31
3.6.2 Data Sekunder.....	31
3.7 Metode Pengolahan atau Analisis Data .....	31
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	31
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial .....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	35
4.1.1 Sejarah Perkembangan PT Panjunan Bogor .....	35
4.1.2 Struktur Organisasi PT Panjunan Bogor.....	35
4.1.3 Profil Responden.....	38
4.2 Analisis Data.....	40
4.2.1 Penilaian Disiplin Kerja Karyawan di PT Panjunan Bogor .....	40
4.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan di PT Panjunan Bogor .....	42
4.2.3 Hubungan Disiplin kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT Panjunan Bogor.....	45
4.3 Pembahasan .....	47
4.3.1 Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Karyawan di PT Panjunan Bogor.....	47
4.3.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja di PT Panjunan Bogor .....	47
4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Karyawan di PT Panjunan Bogor .....	49
4.3.4 Pelaksanaan Kinerja Karyawan di PT Panjunan Bogor.....	49
4.3.5 Hubungan Tingak Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT Panjunan Bogor .....	50

<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Simpulan.....	51
5.2	Saran.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	52

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Ketidak Hadiran Karyawan PT. Panjunan Bogor.....	2
Tabel 1.2	Berikut Saya lampirkan juga Data Karyawan PT. Panjunan Bogor 2020 .....	3
Tabel 1.3	Standar Penilaian Disiplin Kerja.....	6
Tabel 1.4	<i>Breakdown</i> Target 2020.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel .....	30
Tabel 3.2	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	32
Tabel 4. 1	Hasil Penilaian Disiplin Kerja Karyawan PT Panjunan Bogor \.....	40
Tabel 4. 2	Standar Penilaian Kinerja Karyawan .....	42
Tabel 4. 3	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Panujunan Bogor .....	43
Tabel 4. 4	Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	45
Tabel 4. 5	Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	46
Tabel 4. 6	Hasil Penilaian Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Panjunan Bogor .....	47
Tabel 4. 7	Karyawan tidak boleh menunda pekerjaan.....	48
Tabel 4. 8	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Panjunan Bogor .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	GrapiK Persentasi Absensi Karyawan PT. Panjunan .....	3
Gambar 1.2	Kurva Breakdown Target 2020 .....	7
Gambar 2.1	Metode Skala Peringkat.....	23
Gambar 2.2	Konstelasi Penelitian .....	28
Gambar 3.1	Kurva Normal Pengujian Hipotesis.....	34
Gambar 4. 1	Logo Perusahaan .....	35
Gambar 4. 2	Struktur Organisasi Perusahaan.....	36
Gambar 4. 3	Jenis Kelamin Responden.....	38
Gambar 4. 4	Usia Responden .....	38
Gambar 4. 5	Masa Kerja Responden.....	39
Gambar 4. 6	Tingkat Pendidikan Responden.....	39

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan 2019). Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan atau kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan. (Dessler 2010)

Dalam meraih keunggulan bersaing, sebuah perusahaan tidak hanya harus memiliki inovasi dalam memasarkan produk, tetapi juga harus menjamin kualitas sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi para pelanggannya. Dalam dunia kerja, kinerja merupakan tolak ukur kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik jika karyawan tersebut memberikan hasil kerja maksimal sesuai standar yang telah ditetapkan atau standar yang telah disepakati. (kotaku.pu.go.id)

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatunya jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban oleh perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. (id.wikipedia.org)

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2017:86) menyatakan bahwa : Disiplin adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan.

Karyawan adalah merupakan tulang punggung bagi suatu perusahaan distribusi. Tanpa adanya karyawan, aktivitas perusahaan tidak dapat terlaksana. Karyawan yang baik akan menghasilkan perusahaan yang baik. Melalui pembinaan yang benar, kita dapat menanamkan sikap yang dibutuhkan oleh perusahaan kedalam

diri karyawan. Sikap yang dibutuhkan dalam diri karyawan salah satunya adalah sikap disiplin.

Disiplin merupakan salah satu kunci dasar bagi keberhasilan melakukan pekerjaan dan meraih kesuksesan dalam segala hal. Hanya orang-orang yang mampu disiplinlah yang memiliki peluang besar untuk berhasil dalam hidupnya. Keberhasilan sebuah perusahaan hanya mungkin dicapai kalau semua orang bekerja dengan disiplin penuh.

Dalam menumbuhkan disiplin kerja karyawan, tentu saja perlu adanya analisis masalah untuk mencari tahu apa solusi yang dapat dilakukan untuk mengurangi tingkat absensi di perusahaan. Terdapat beberapa solusi yang dapat meminimalisir permasalahan tentang disiplin kerja, solusi pertama adalah mengaplikasikan SOP terhadap produktivitas kinerja karyawan. Solusi kedua dengan mempertegas sanksi kepada karyawan jika ada yang melanggar peraturan dari perusahaan.

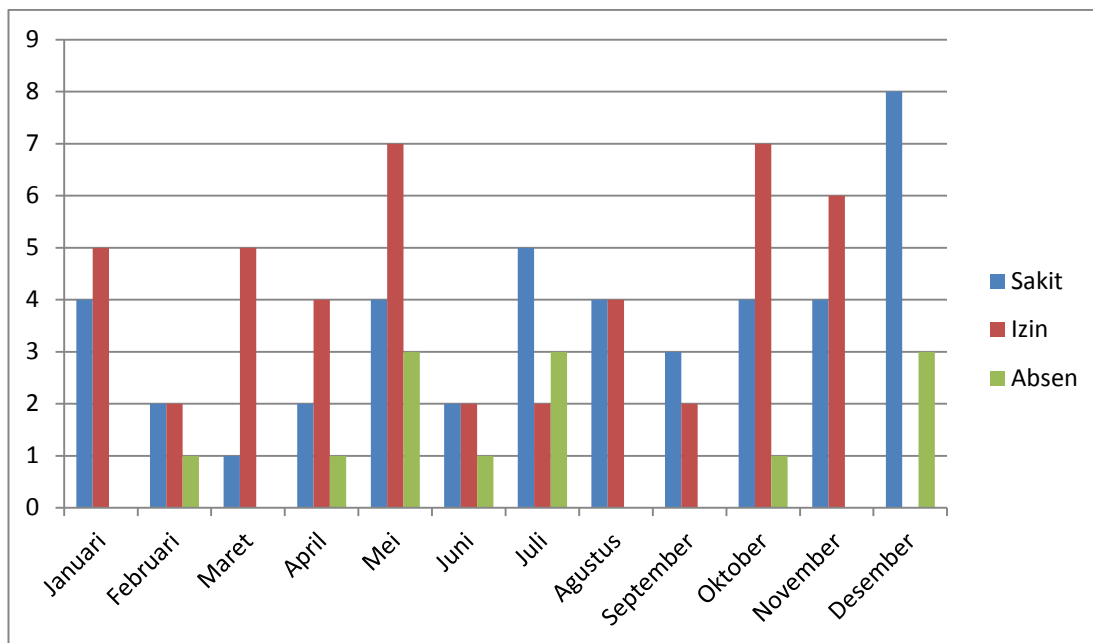
Salah satu faktor yang menjadi permasalahan terhadap disiplin kerja di PT. Panjunan Bogor adalah kurang tegasnya peraturan yang ada di perusahaan ini, sehingga karyawan merasa menyepelekan dan mengabaikan aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan. Maka perlu adanya tindakan tegas dari perusahaan untuk terciptanya disiplin terhadap karyawan yang akan berdampak pada hasil kinerja dan produktivitas kerja. Adapun faktor kurangnya peran pimpinan dalam permasalahan kedisiplinan, dan belum adanya peraturan tertulis yang dipasang ditempat-tempat tertentu untuk selalu mengingatkan karyawan. Jika aturan hanya berupa lisan, maka hal ini dianggap kurang maksimal karena bisa berubah-ubah sesuai kondisi. Harus adanya sanksi nyata terhadap setiap karyawan yang melakukan pelanggaran, jika aturan hanya dipajang dan ada karyawan yang melanggar tapi tidak diberlakukan sanksi ini akan membuat mereka mengulangi kesalahan itu lagi dan lagi.

Berikut adalah hasil rekapitulasi tabel daftar absensi karyawan yang menunjukkan adanya peningkatan ketidakhadiran atau absensi pada PT. Panjunan Bogor.

Tabel 1.1 Daftar Ketidak Hadiran Karyawan PT. Panjunan Bogor

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Absen Tanpa Keterangan	Jumlah Absensi
Januari	120	25	4	5	0	9
Februari	120	25	2	2	1	5
Maret	120	25	1	5	0	6
April	120	25	2	4	1	7
Mei	120	25	4	7	3	14
Juni	120	25	2	2	1	5
Juli	120	25	5	2	3	10
Agustus	120	25	4	4	0	8
September	120	25	3	2	0	5
Oktober	120	25	4	7	1	12
November	120	25	4	6	0	10
Desember	120	25	8	0	3	11

Sumber Data: PT. Panjunan Bogor Tahun 2020



Sumber Data: PT. Panjunan Bogor Tahun 2020

Gambar 1.1 Grapik Ketidakhadiran karyawan PT. Panjunan Bogor

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan peningkatan jumlah karyawan tahun 2020 yang tidak masuk bekerja dengan alasan total izin sebanyak 46 kali, sakit sebanyak 43 kali sedangkan absen yang tanpa adanya alasan yang jelas sebanyak 13 kali, terdapat fluktuasi ketidakhadiran karyawan dari bulan kebulan dengan persentasi angka tertinggi ada pada bulan Mei dan angka terendah pada bulan Februari.

Tabel 1.2 Berikut Saya lampirkan juga Data Karyawan PT. Panjunan Bogor 2020

NO.	INISIAL KARYAWAN	JENIS KELAMIN	JABATAN	MASA KERJA	PENDIDIKAN	STATUS
1	AA	L	SUPERVISER SALES	7 Tahun	D3	Aktif
2	BN	L	SUPERVISER SALES	6 Tahun	S1	Aktif
3	CN	L	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
4	DN	P	KASIR	10 Tahun	D3	Aktif
5	FN	P	SUPERVISER ADMIN	6 Tahun	S1	Aktif
6	IL	L	SALESMAN	2 Tahun	SMA	Aktif
7	IST	P	ADMIN AR	6 Tahun	S1	Aktif
8	IRR	P	ADMIN AR	5 Tahun	D3	Aktif
9	IN	P	ADMIN AR	4 Tahun	D3	Aktif
10	ID	L	SALESMAN	5 Tahun	SMA	Aktif
11	GJ	L	SALESMAN	2 Tahun	SMA	Aktif

12	GW	P	ADMIN PRO	5 Tahun	D3	Aktif
13	GR	L	KEPALA GUDANG	15 Tahun	SMA	Aktif
14	HN	P	ADMIN PRO	9 Tahun	D3	Aktif
15	HBC	L	DRIVER	1 Tahun	SMA	Aktif
16	HRF	L	DRIVER	8 Tahun	SMA	Aktif
17	HBN	L	DRIVER	2 Tahun	SMA	Aktif
18	HKN	P	SALESMAN	2 Tahun	SMA	Aktif
19	HH	L	STAFF GUDANG	9 Tahun	SMP	Aktif
20	HKN	L	STAFF GUDANG	1 Tahun	SMA	Aktif
21	HG	L	STAFF GUDANG	3 Tahun	SMP	Aktif
22	HF	P	ADMIN AR	8 Tahun	D3	Aktif
23	IJ	L	SALESMAN	2 Tahun	SMA	Aktif
24	IG	L	SALESMAN	3 Tahun	SMA	Aktif
25	JK	P	SALESMAN	1 Tahun	S1	Aktif
26	JL	L	SALESMAN	1 Tahun	S1	Aktif
27	JN	L	SALESMAN	3 Tahun	SMA	Aktif
28	MM	P	ADMIN GUDANG	14Tahun	SMA	Aktif
29	MB	L	STAFF GUDANG	2 Tahun	SMP	Aktif
30	MC	L	STAFF GUDANG	6 Tahun	SMP	Aktif
31	MD	L	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
32	MDE	L	SALESMAN	2 Tahun	SMA	Aktif
33	MFR	L	SUPERVISER SALES	13 Tahun	S1	Aktif
34	MHD	L	SALESMAN	2 Tahun	SMA	Aktif
35	NO	P	SALESMAN	5 Tahun	SMA	Aktif
36	NP	P	SALESMAN	9 Tahun	SMA	Aktif
37	NR	L	SALESMAN	3 Tahun	D3	Aktif
38	NT	P	SALESMAN	3 Tahun	SMA	Aktif
39	NRW	P	SALESMAN	2 Tahun	SMA	Aktif
40	NWS	L	DRIVER	11 Tahun	SMP	Aktif
41	NT	L	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
42	NB	L	SALESMAN	5 Tahun	SMA	Aktif
43	NRT	P	SALESMAN	5 Tahun	SMA	Aktif
44	NKY	P	SALESMAN	6 Tahun	SMA	Aktif
45	NKL	L	DRIVER	4 Tahun	SMP	Aktif



46	NST	P	SALESMAN	3 Tahun	S1	Aktif
47	NHD	L	SALESMAN	5 Tahun	SMA	Aktif
48	NHG	L	SALESMAN	8 Tahun	S1	Aktif
49	OP	L	DRIVER	2 Tahun	SMA	Aktif
50	OL	L	DRIVER	3 Tahun	SMA	Aktif
51	OH	P	SALESMAN	5 Tahun	D3	Aktif
52	OB	L	SALESMAN	5 Tahun	SMA	Aktif
53	OT	L	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
54	PP	P	ADMIN PRO	8 Tahun	S1	Aktif
55	PL	P	SALESMAN	6 Tahun	SMA	Aktif
56	PTW	L	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
57	PWR	L	SALESMAN	2 Tahun	S1	Aktif
58	PRE	L	SALESMAN	1 Tahun	SMA	Aktif
59	PDE	P	SALESMAN	6 Tahun	SMA	Aktif
60	PRE	L	SALESMAN	4 Tahun	D3	Aktif
61	PGG	L	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
62	PLL	L	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
63	PO	L	DRIVER	5 Tahun	SMP	Aktif
64	PW	P	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
65	Q	P	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
66	RA	P	SALESMAN	5 Tahun	SMA	Aktif
67	RE	L	SALESMAN	6 Tahun	S1	Aktif
68	RT	P	SALESMAN	5 Tahun	SMA	Aktif
69	RWA	L	STAFF GUDANG	8 Tahun	SMP	Aktif
70	RS	L	SALESMAN	6 Tahun	D3	Aktif
71	SS	P	SALESMAN	2 Tahun	SMA	Aktif
72	SK	P	SALESMAN	5 Tahun	D3	Aktif
73	SLP	L	DRIVER	3 Tahun	SMA	Aktif
74	SMN	L	DRIVER	4 Tahun	D3	Aktif
75	SG	P	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
76	STI	P	SALESMAN	6 Tahun	S1	Aktif
77	SD	L	SALESMAN	5 Tahun	SMA	Aktif
78	SA	P	SALESMAN	6 Tahun	SMA	Aktif
79	SET	L	STAFF GUDANG	6 Tahun	SMP	Aktif
80	SER	L	SALESMAN	5 Tahun	SMA	Aktif
81	TM	P	ADMIN PRO	8 Tahun	S1	Aktif

82	TA	L	DRIVER	5 Tahun	SMA	Aktif
83	TH	P	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
84	TW	P	SUPERVISER SALES	6 Tahun	S1	Aktif
85	TI	L	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
86	TL	L	DRIVER	4 Tahun	D3	Aktif
87	TA	L	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif
88	UW	L	SALESMAN	6 Tahun	SMA	Aktif
89	UL	L	SALESMAN	3 Tahun	D3	Aktif
90	UP	L	SALESMAN	2 Tahun	SMA	Aktif
91	UD	L	STAFF GUDANG	5 Tahun	SMP	Aktif
92	WW	P	SALESMAN	4 Tahun	SMA	Aktif

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Tabel 1.3 Standar Penilaian Disiplin Kerja

NO	OBJEK PENELITIAN	Sangat Tinggi (90-100)	Tinggi (80-89)	Cukup Tinggi (70-79)	Rendah (60-69)	Sangat Rendah (<59)
1.	Frekuensi Kehadiran					
2.	Mentaati Terhadap Aturan Waktu Kerja					
3.	Mentaati Peraturan Perusahaan ( Cara Berpakaian)					
4.	Bertanggung Jawab Terhadap Standar Kerja Perusahaan					
5.	Etika Bekerja					
Rata-Rata						

Sumber: Data Primer, diolah 2021

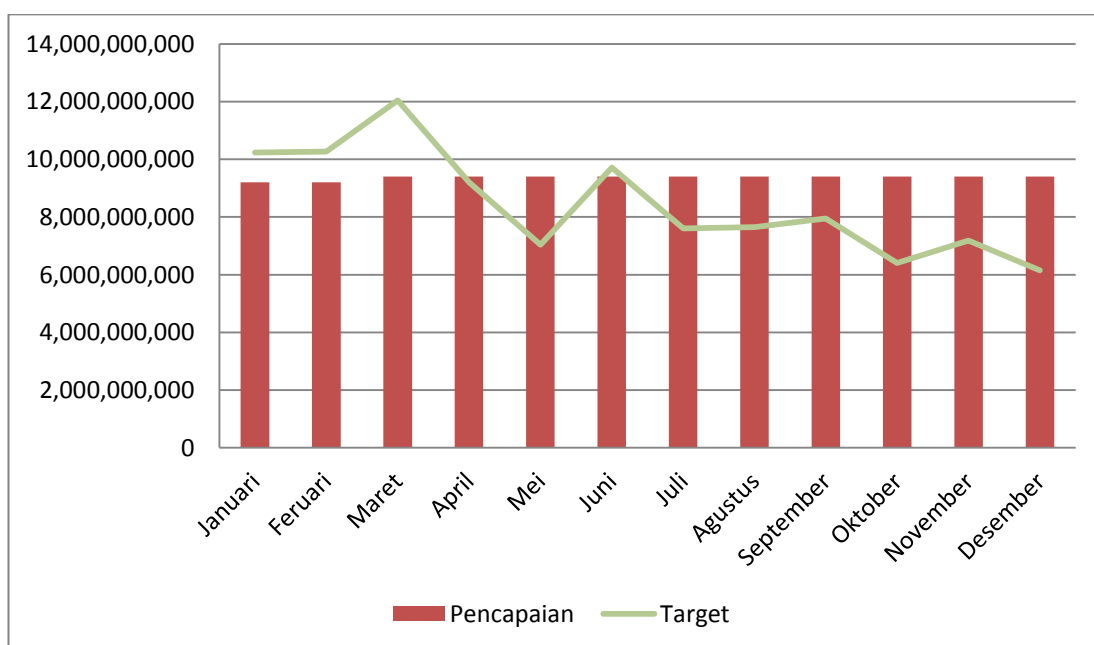
Disiplin kerja karyawan yang menurun dapat menjadi salah satu indikasi mulai menurunnya motivasi atau semangat kerja yang pada umumnya secara garis besar penilaian performa kinerja berdasarkan dengan pencapaian penjualan dari team sales dan marketing, karena meningkatkan omzet dalam penjualan merupakan gambaran sukses dari pengelolaan penjualan (*sales management*) yang dilakukan sebuah perusahaan. Strategi yang ampuh dan efektif dalam meningkatkan penjualan produk barang bisa memakai berbagai cara, sistem dan inovasi. Semakin banyak toko yang dijangkau, semakin banyak pula angka penjualan yang bisa dicapai. (<http://pratesis.com>).

Bentuk produktivitas kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik penjualan produk PT. Panjunan Bogor sebagai berikut:

Tabel 1.4 *Breakdown Target 2020*

Bulan	Target	Actual	Ach %
Januari	9.200.000.000	10.238.161.600	111%
Februari	9.200.000.000	10.270.114.838	111%
Maret	9.400.000.000	12.046.786.566	128%
April	9.400.000.000	9.201.051.327	97%
Mei	9.400.000.000	7.032.987.147	74%
Juni	9.400.000.000	9.707.210.785	103%
Juli	9.400.000.000	7.606.399.677	80%
Agustus	9.400.000.000	7.643.240.728	81%
September	9.400.000.000	7.952.747.824	84%
Oktober	9.400.000.000	6.409.161.167	68%
November	9.400.000.000	7.179.373.981	76%
Desember	9.400.000.000	6.153.422.050	65%

Sumber : Breakdown Target PT. Panjunan Bogor Tahun 2020



Sumber : Bagian Personalia/SDM PT. Panjunan Bogor

Gambar 1.2 Kurva Breakdown Target 2020

Bisa dilihat dari tabel dan grafik di atas di pada tahun 2020 *actual* yang memencapai target di dapat pada bulan Maret yaitu sebesar 128% dengan nilai penjualan sebesar Rp. 12,046,786,566 melebihi target yang di berikan oleh perusahaan yaitu sebesar Rp. 9,400,000,000. Namun setiap bulannya mengalami penurunan yang cukup drastis, pencapaian terendah yaitu dibulan desember dengan persentasi pencapaian sebesar 65% , *actual* yang di dapat sebesar Rp.6,153,422.050 sangat jauh dari target yang di berikan yaitu sebesar Rp. 9,400,000,000. Terjadinya penurunan ini diakibatkan oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan.

Untuk menjadikan hasil yang memuaskan agar tujuan kita bisa tercapai, disiplin kerja sangatlah diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Masalah disiplin kerja merupakan masalah yang patut diperhatikan, sebab dengan disiplin kerja bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunnya semangat kerja karyawan, tetapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisien pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja di PT. Panjunan Bogor sangat penting dalam pelaksanaankinerja karyawan, guna tercapai suatu tujuan perusahaan berkat adanya SDM yang mempunyai kedisiplinan tinggi dalam kinerja yang dilakukan. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT. Panjunan Bogor**”

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan faktor disiplin kerja. Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja berperan cukup penting. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Ciri-ciri orang yang memiliki disiplin kerja adalah datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah diatas, maka penelitian masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Terjadi penurunan ketidakhadiran karyawan di tahun 2020.
2. Adanya penurunan kinerja karyawan dilihat *breakdown* target 2020
3. Kinerja karyawan belum optimal karena kurangnya disiplin kerja.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Tingkat Disiplin kerja di PT Panjunan Bogor?
2. Bagaimana Tingkat Kinerja Karyawan di PT. Panjunan Bogor?
3. Bagaimana Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan di PT. Panjunan?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Panjungan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui tingkat disiplin kerja di PT. Panjungan Bogor
2. Mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Panjungan Bogor.
3. Mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Panjungan Bogor

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang ingin di capai melalui penelitian ini adalah:

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi dan tukar pikiran oleh pihak PT. Panjungan sehingga dapat diketahui langkah-langkah apa saja yang dapat digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai disiplin dan kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa, khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja, yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal) yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang memengaruhi tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atas negaranya.

Sedangkan dalam segi mikro, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan sebuah organisasi yang disebut pegawai, karyawan, personel, pimpinan/manajer, pekerja, tenaga kerja, majikan buruh, dan lain-lain. Adapun di lingkungan organisasi bidang pendidikan, sumber daya manusia adalah semua pegawai administratif, pendidik/guru, dosen, serta tenaga kependidikan lainnya.

Beberapa pendapat Sumber Daya Manusia menurut para ahli sebagai berikut :

1. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, dan controlling*. Di dalam setiap aktivitas/fungsi operasional Sumber Daya Manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari Sumber Daya Manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.  
(Sofyandi, 2013)
2. MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2019:10)
3. Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan atau kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan. (Dessler 2010)
4. SDM dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan pemeliharaan dan usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat di pertanggung jawabkan. (Efendi, 2009)

5. Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu: “Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”. (Samsudin, 2012)

Dari beberapa definisi-definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai pengelolaan organisasional baik individu maupun kolektif terhadap manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian sasaran organisasi, dengan cara menghindari sebanyak mungkin perlakuan manusia sebagai asset, namun sebaliknya, meningkatkan upaya-upaya perlakuan manusia sebagai partner.

Jadi dari berbagai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli tersebut, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, kompensasi, dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

## **2.2 Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi. Setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Menurut Siagian (2013) menjelaskan mengenai pengertian disiplin adalah sebagai berikut:

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Rivai (2011) dalam (Pattynama et al., 2016) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadarann dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak

mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (2006), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Hasibuan (2008) dalam (Syafriana, 2017) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Siswanto (2010) definisi disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disintetiskan bahwa disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan dan kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat diukur dengan 1). Taat terhadap aturan waktu, 2). Taat terhadap peraturan perusahaan, 3). Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, 4). Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

### **2.2.1 Tujuan Disiplin**

Menurut simamora dalam (Syahida, 2016) berikut ini tujuan disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tindakan disiplin adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan.
2. Tindakan disiplin adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervis dan bawahannya.
3. Tindakan disiplin dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkan dalam jangka waktu panjang.

Rahayu (2010) dalam (Meirdiansyah, Sularso, Manajemen, & Universitas, 2014) menjelaskan ciri-ciri disiplin yang baik akan tergambar dengan suasana:

1. Tingginya kepedulian para pegawai terhadap pencapaian tujuan dalam melakukan pekerjaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
4. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja para pegawai.



### 2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut kedalam dua macam, hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Davis (2010) yaitu sebagai berikut:

#### 1. Disiplin *Preventive*

Disiplin preventif adalah dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi perusahaan baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

#### 2. Disiplin *Corrective*

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi tersebut adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### 2.2.3 Standar Dalam Disiplin Kerja

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa pegawai tertib dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan standar. Menurut Handoko (2015 ), menyatakan pendapat bahwa:

Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten, jika pegawai menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberian kerja harus dapat membuktikan bahwa pegawai yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum, disini para penyelia perlu berlatih dalam keluan bagaimana cara mengolah disiplin dengan baik, untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa telah diperlakukan secara wajar.

#### 1. Standar Disiplin

Beberapa standar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil, semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran capaian, tiap pegawai dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh.

Pegawai yang melanggar aturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka, para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan

sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan, sehingga suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah:

- a. Apabila seorang pegawai melakukan suatu kesalahan, maka pegawai harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran.
- b. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti pegawai tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
- c. Kedua hal diatas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan pegawai harus menerima hukuman tersebut.

## 2. Penegakkan Standar Disiplin

Jika pencatat tidak adil/sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati. Untuk itu pengendalian memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum pegawai ditindak.

### 2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

1. Tujuan dan Kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Kepemimpinan  
Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.
3. Kompensasi  
Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.
4. Sanksi Hukum  
Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.
5. Pengawasan  
Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

### 2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016, p.194) indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
2. Teladan Pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dirinya sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan di teladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.
3. 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 dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
4. Pengawasan melekat (waskat)  
Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

#### 5. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

#### 6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegak menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

#### 7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Menurut Sutrisno (2020), terdapat 4 indikator disiplin kerja, yaitu:

##### 1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

##### 2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar terhadap cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Bejo Siswanto (2010:291 dalam dalam D. Arika 2016:22) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran  
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan  
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja  
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja  
Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.
5. Etika Kerja  
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### **2.3 Kinerja**

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Definisi kinerja yang dikemukakan Mangkunegara (2010) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Menurut Mangkunegara (2011), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi

perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005)

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang telah ditetapkan. Proses kinerja dimulai dari *input*, *proses*, *output* atau *outcome*. Pada dasarnya ukurna kinerja adalah kualitas unsur nilai kualitas pada kinerja meliputi aspek keefektifan, efisiensi, kecermatan, keawetan dalam organisasi, kecocokan, mengesankan (*impressive*), dan pemenuhan terhadap standar.

Menurut Gibson dkk dalam (Susanty & Baskoro, 2012) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Suwanto (2002), dalam jurnal Ismulyana Djan (2007) mengidentifikasi kinerja sebagai suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa, sehingga keduanya dapat bertemu.

Menurut Wibowo (2010) dalam (Syafriana, 2017), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Sudarmayanti (2011) dalam (Syafriana, 2017), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

### **2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ *superior, very supoerior, gifted, dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Menurut Mangkunegara (2010), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang

3. Disiplin Kerja

Prawirosentono (1999) secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik

### 2.3.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai aspek-aspek penilaian yang berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lain. Perbedaan tersebut karena organisasi bergerak di bidang yang bermacam-macam, jenis pekerjaan bermacam-macam, dan perbedaan *job description*. Menurut Rivai (2004), aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke

dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan antara lain kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.

### **2.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **2.3.4 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2006), terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality* (kualitas) yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang telah diselesaikan
2. *Quantity* (kuantitas) yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan
3. *Timeliness* (ketepatan waktu) yaitu tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain
4. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapat hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit
5. *Need for supervision* (kebutuhan akan pengawasan) yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya



6. *Interpersonal impact* yaitu dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan berdasarkan enam kriteria yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact.*

### 2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja  
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja  
Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya.kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas  
Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab  
Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260)

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi,bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

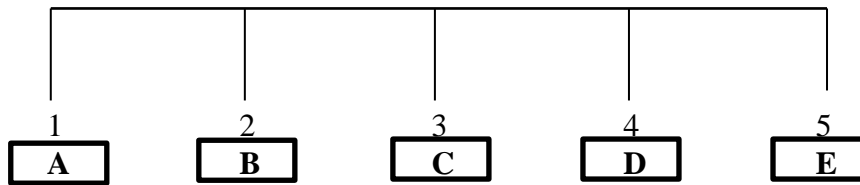
1. Kualitas (mutu)  
Kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah)  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus di penuhi.
4. Kerjasama antar karyawan  
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pemimpin. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan  
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

### **2.3.5 Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa metode penilaian kinerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yakni metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan.

## 1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

### a. Rating Scale (Skala Peringkat)



Gambar 2.1 Metode Skala Peringkat

Selain contoh pada gambar metode skala peringkat sebagai ukurannya dapat juga dipakai dengan sebutan : (sangat baik, baik, cukup, sedang, kurang).

### b. Daftar pertanyaan

Penelitian terdiri atas sejumlah pertanyaan yang menjelaskan tingkat perilaku pekerjaan tertentu. Penilaian memilih kata/pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja karyawan.

### c. Metode dengan pilihan terarah

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian. Salah satu sasaran dasar pendekatan pilihan ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan berat sebelah penilaian dengan memaksakan pilihan antara pertanyaan deskriptif yang kelihatannya mempunyai hal yang sama.

### d. Metode peristiwa kritis

Metode ini merupakan pemilihan berdasarkan catatan kritis penilaian atas perilaku karyawan, seperti : sangat baik/sangat buruk dalam melaksanakan pekerjaan.

### e. Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, banyak digunakan oleh profesional. Misalnya penampilan, kemampuan berbicara, peran kepemimpinan, dan aktivitas lain yang berhubungan dengan pekerjaan.

### f. Skala perangkat, dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale= BARS*)

Metode ini merupakan penilaian prestasi kerja untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

### g. Metode peninjauan lapangan

Metode penilaian ini dilakukan dengan cara penilaian atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai kinerja karyawan.

- h. Tes dan observasi prestasi kerja  
Karyawan yang dinilai, diuji kemampuannya melalui ujian tertulis yang menyangkut berbagai hal, seperti pengetahuan prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan dan harus ditaati/melalui ujian praktik yang harus diamati penilai.
  - i. Pendekatan evaluasi komperatif  
Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.
2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan  
Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan bergantung pada penilaian, tetapi karyawan dilibatkan pada proses penilaian.
- a. *Self Appraisal* (penilaian dari sendiri)  
Penilaian yang dilakukan karyawan sendiri dengan harapan karyawan lebih mengenal kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
  - b. *Management By Objective* (*manajemen* berdasarkan sasaran)  
Suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penilai bersama menetapkan tujuan/sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.
  - c. Penilaian secara Psikologis  
Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, seperti : kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis.
  - d. *Assessment Center* (Pusat Penilaian)  
*Assessment Center*/Pusat Penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab lebih besar.

## **2.4 Penelitian Terdahulu dan Keangka Pemikiran**

### **2.4.1 Penelitian Terdahulu**

Sebagai tinjauan penelitian terdahulu dari penelitian ini, maka peneliti memaparkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini, yakni mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi
1.	Kuntum Vuspitasari	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung	Variabel Independen (X) : Disiplin Kerja	<p>Respon karyawan terhadap disiplin kerja masih rendah, hal ini terlihat dari hasil jawaban dari seluruh responden yaitu 31 orang yang menjawab tinggi berjumlah 7 orang atau 23% dan yang menjawab sedang sebanyak 10 orang atau 32% dan sebanyak 14 orang atau 45% jawaban dengan kategori rendah.</p> <p>Respon karyawan terhadap kinerja juga termasuk pada kategori rendah yaitu sebanyak 6 orang atau sebanyak 19% menyatakan kinerja sudah tinggi, dan yang menjawab kategori sedang 9 orang atau 29%, namun 16 orang atau 52% responden yang menyatakan bahwa kinerja dalam kategori rendah</p>	Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.2 No.1 Oktober 2011 81-93
			Variabel dependen (Y) : Kinerja		
2.	Pipit Pitria	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT)	Variabel Independen (X): Disiplin Kerja	<p>Terdapat hubungan yang kuat anatar disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia dapat dilihat dari hasil analisis korelasi Rank Spearman diperoleh <math>rs=0,758</math>, artinya disiplin kerja dengan dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat, Hasil koefisien Determinasi diperoleh <math>KD=57,4\%</math> artinya disiplin kerja dapat mempengaruhi turun naiknya kinerja karyawan sebesar 57,45%. Sedangkan sisanya sebesar 42,55% dipengaruhi oleh faktor lain diluar disiplin kerja.</p>	Jurnal (S.I) vol.2 2013 ISSN 2502-1451
			Variabel Dependen (Y): Kinerja		
3.	Chusminah	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja	Variabel Independen: Disiplin Kerja	Perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan maka dapat hasil $r=0,823$ yang berarti menunjukkan adanya hubungan	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)

		Pegawai di Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta.		positif yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja di Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Berdasarkan pengujian hasil output SPSS di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B Badan Kepegawaian Negara.	Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No S1 (2019)
			Variabel Dependen (Y): Kinerja		
4.	Dessy Taruasa	Analisis Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkayang	Variabel Independen (X): Disiplin Kerja	Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bengkayang, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.	Jurnal Manajemen Update Vol. 1, No.1 (2012) B11108048
			Variabel Dependen (Y): Kinerja		
5.	Kenny Astria	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang	Variabel Independen (X1): Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif 0,628 dan kontribusi sebesar 39,4%. Dan nilai <math>t</math> (hitung) sebesar 6,145 dengan probability signifikan <math>t</math> sebesar 0,000</li> <li>• Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif 0,684 dan mempunyai kontribusi pengaruh sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dan nilai <math>f</math> sebesar 25,116 dengan signifikan <math>f</math> sebesar 0,000</li> </ul>	Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi Vol.2 No.1 Juni 2018 1-22

### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perkembangan suatu perusahaan yang cukup pesat memerlukan banyak pertimbangan dalam bidang pemanfaatan sumber daya manusia. Seiring dengan perkembangan perusahaan tersebut, maka kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan pun harus semakin ditingkatkan, karena dengan ditingkatkannya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan itu sendiri. Untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dan sesuai dengan apa yang di harapkan oleh perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah melainkan perlu usaha untuk menggapainya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan meningkatkan kedisiplinan.

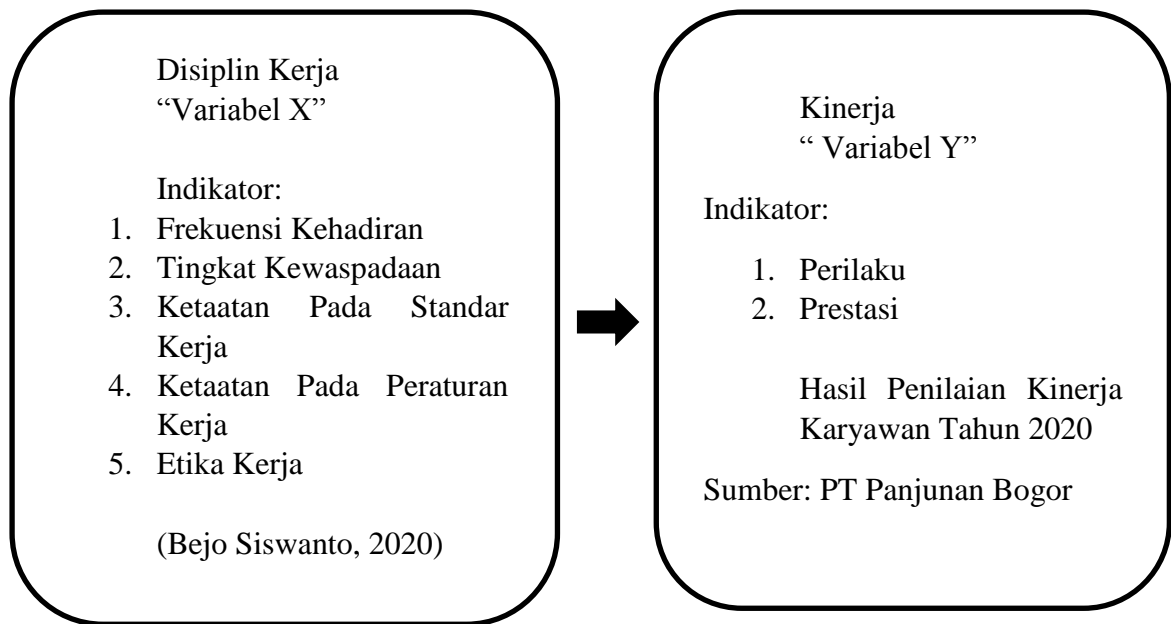
Disiplin kerja menurut Sutrisno (2009), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap tingkahlaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kinerja menurut Mangkunegara (2011), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Hubungan disiplin dengan kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya :

1. Kuntum Vuspitasari melakukan penelitian di PT. Varia Intra Finance cabang Lampung pada tahun 2011 dengan judul “ Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung”. Penelitian tersebut terdapat 2 variabel yaitu Variabel X ( Disiplin Kerja ) dan Variabel Y (Kinerja). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
2. Pipit Puspita melakukan penelitian di PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT) pada tahun 2017 dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT)”. Penelitian tersebut terdapat 2 variabel yaitu Variabel X (Disiplin Kerja) dan Variabel Y (Kinerja). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa :
  - a. Disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dan positif.
  - b. Disiplin kerja dapat mempengaruhi turun naiknya kinerja karyawan dengan sebesar 57,45% sedangkan sisanya sebesar 42,55% dipengaruhi oleh faktor lain diluar disiplin kerja.

Dari kerangka pemikiran yang di uraikan di atas, maka dapat dibuat konstelensi penelitian sebagai berikut



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori-teori dan literatur yang relevan dan di jadikan acuan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis merupakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum merupakan jawaban empiric (Sugiyono,2011)

Dalam penlitian Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Panjunan Bogor, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan pada PT. Panjunan Bogor kurang baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Panjunan Bogor kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Panjunan Bogor.
4. Hipotesis yang peneliti gunakan merupakan hipotesis berarah atau hipotesis alternatif.
5. Hal ini bisa dilihat dari bentuk hipotesis peneliti yang memprediksi arah dari hubungan variabel antar kelompok terkait.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis guna mengetahui hubungan antar variabel dengan menggambarkan suatu keadaan yang sedang terjadi serta mengumpulkan data valid untuk variabel dalam penelitian ini, dimana dalam penelitian ini berusaha untuk menjelaskan mengenai hubungan variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja.

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian *statistik inferensial*, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi.

Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian ini sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu, landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian.

#### **3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian pada penelitian ini adalah disiplin kerja dengan indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap aturan lainnya di perusahaan, dan kinerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis berupa individual, yaitu berupa sumber data yang diperoleh merupakan respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan pada PT Panjunan Bogor.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah PT Panjunan Bogor, perusahaan ini bergerak dibidang Distribusi makanan dan kebutuhan rumah tangga di Jl. Raya Pemda Blok B17 NO 88 Cibinong, Bogor.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini dipisahkan menjadi data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, FGD, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, data kualitatif yang digunakan diantaranya: gambaran umum PT Panjunan Bogor, visi dan misi PT Panjunan Bogor, struktur organisasi dan data terkait disiplin kerja karyawan pada PT. Panjunan Bogor.
2. Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan hasil pengolahan secara matematik dan statistik dari jawaban kuesioner yang diisi oleh seluruh responden (karyawan PT Panjunan Bogor).

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Sumber Primer  
Data primer, data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT Panjunan Bogor dan data primer yang dimaksud adalah hasil wawancara terhadap pihak perusahaan bagiasn SDM.
2. Sumber Sekunder  
Data sekunder, data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis yang tersedia di PT Panjunan Bogor.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis, maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel penelitian. Terdapat 2 (dua) jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (*independent Variabel*)  
Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel *dependent*. Dalam penelitian ini, ditunjukkan oleh disiplin kerja yang dilambangkan dengan variabel X.
2. Variabel Terkait (*Dependent Variabel*)  
Variabel tidak bebas adalah variabel yang dipengaruhi variabel *independent* yang ditunjukkan melalui kinerja karyawan yang dilambangkan dengan variabel Y.

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT Panjunan Bogor

Varaibel	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja	1.Frekuensi Kehadiran	Ordinal
	2. Tingkat Kewaspadaan	Ordinal
	3. Ketaatan Pada Standar Kerja	Ordinal
	4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Ordinal
	5. Etika	Ordinal
Kinerja Karyawan	Hasil Penilaian Disiplin Kerja Karyawan Tahun 2020	Rasio

### **3.5. Metode Penarikan Sampel**

Metode penarikan sampel pada penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik sampling aksidental, dimana seluruh karyawan yang berjumlah 120 orang menjadi 92 karyawan.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1. Data Primer**

##### **A. Metode Survei (*Survey Methods*)**

Metode survei adalah pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tulisan. Metode ini memerlukan adanya kontak langsung antara peneliti dengan subjek (responden) peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan. Data penelitian berupa data subjek menyatakan opini, sikap, pengalaman atau karakteristik subjek penelitian secara individu maupun kelompok. Teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut.

##### **1. Wawancara**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara terhadap pihak dari PT Panjungan Bogor untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan penelitian.

##### **B. Metode Observasi (*Observation Methods*)**

Observasi terhadap kegiatan pada PT. Panjungan Bogor yang merupakan subjek penelitian yang akan diteliti dengan baik secara langsung dalam menunjang pengumpulan data serta mempelajari berbagai berkas yang ada serta peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan oleh PT Panjungan Bogor sebagai objek penelitian.

#### **3.6.2. Data Sekunder**

Data sekunder, yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini didapat dari selain pihak pertama, seperti melalui pihak lain maupun melalui dokumen. Data sekunder didapat melalui berbagai sumber, seperti literatur, artikel, buku sumber, jurnal, serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

### **3.7. Metode pengolahan atau Analisis Data**

Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang sudah diajukan. Hasil analisis data selanjutnya diinterpretasikan dan dibuat kesimpulannya. Terdapat dua macam metode pengolahan data yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial, statistik inferensial meliputi statistik parametrik dan statistik non-parametrik (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kedua metode tersebut.

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2014) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan Frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata – rata.

### 3.7.2 Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial digunakan untuk menganalisis maupun menguji hipotesis dengan statistik non-parametrik karena bertujuan untuk menguji parameter populasi melalui data sampel dan data pada penelitian ini menggunakan data ordinal. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014) bahwa penggunaan statistik *non-parametrik* kebanyakan digunakan untuk menganalisis data nominal dan ordinal.

#### 1. Analisis koefisien korelasi

Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa pengujian hipotesis untuk skala pengukurannya menggunakan skala ordinal maka menggunakan teknik *rank spearman*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel dan seberapa besar atau kuat hubungan tersebut. Dalam analisis ini peneliti menggunakan rumus *Rank Spearman*, yaitu

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

$\rho$  = Koefisien korelasi Rank Spearman

$n$  = Jumlah data

$b$  = Rank X – Rank Y

(Sugiyono, 2014)

Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014, 231)

#### 2. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*r square*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien

determinasi ( $r^2$ ) berkisar antar nol sampai dengan 1 ( $0 < r^2 < 1$ ). Apabila nilai  $r^2$  kecil, berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sedangkan apabila nilai  $r^2$  mendekati nilai satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Rumus untuk mencari nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

(Sugiyono, 2014)

### 3. Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui hasil dari koefisien korelasi signifikan atau tidak maka perlu diuji. Menurut Sugiyono (2014) untuk menguji signifikansi hubungan, dapat menggunakan rumus t hitung. Karena dalam penelitian ini merupakan uji dua pihak maka menggunakan tingkat kesalahan 5% dengan tujuan melihat kesesuaian yang nyata atau signifikan antara kedua variabel. Jika jumlah data  $< 30$  uji signifikan bisa dengan membandingkan dengan tabel rho sedangkan untuk  $n > 30$  dimana dalam tabel tidak ada, maka dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t$  = t hitung

$r$  = Nilai korelasi

$n$  = Jumlah data

(Sugiyono, 2014)

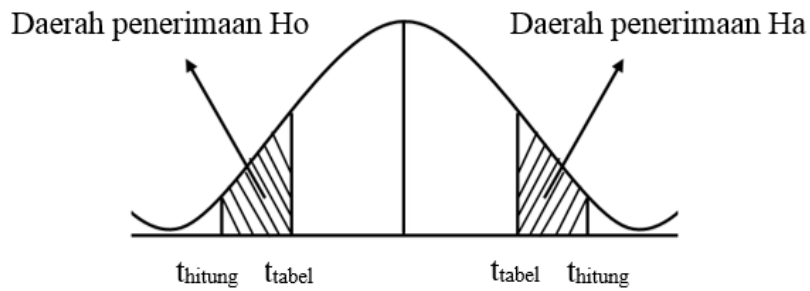
Setelah ditemukan nilai dari t hitung, kemudian dibandingkan dengan t tabel untuk mengetahui signifikan atau tidak. Karena ini termasuk kedalam uji 2 pihak, maka nilai t dilihat pada nilai y untuk uji dua pihak dengan taraf kesalahan 5% dengan  $df = n - 2$ . Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis yaitu :

$H_0 : r \leq 0$ , berarti tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Panjunan Bogor.

$H_a : r > 0$ , berarti terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Panjunan Bogor.

Dengan ketentuan :

- a.  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Panjunan Bogor.
- b.  $H_a$  diterima jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Panjunan Bogor.



Gambar 3.1 Kurva Normal Pengujian Hipotesis

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perkembangan PT Panjunan Bogor**

PT. Panjunan adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi produk-produk seperti makanan dan produk lainnya. Diantaranya ada produk Oreo biskuit, Chiki piatos, Tisu Tessa dan sabun Dettol. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2000, pendiri perusahaan ini adalah Bapak Edward Sastra sekaligus sebagai pemimpin perusahaan.

PT. Panjunan memiliki banyak kantor cabang salah satunya di daerah Bogor yang beralamat di Jl. Raya pemda karadenan Blok 17 No 88 Karadenan Bogor.



Gambar 4. 1 Logo Perusahaan

Sumber: Data Sekunder, 2021

#### **Visi**

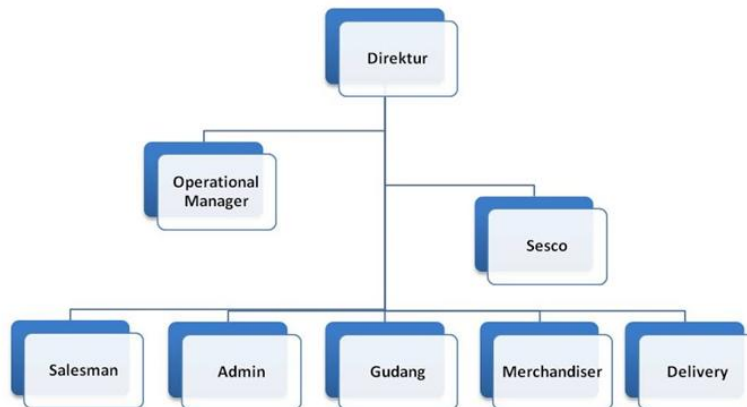
Menjadi salah satu perusahaan terbaik di bidang distribusi dalam aspek profitabilitas , penjualan dan kepuasan konsumen melalui karya yang kreatif dan inovatif dari seluruh karyawan yang kompeten.

#### **Misi**

1. Secara berkesinambungan menyediakan produk yang berkualitas tinggi serta memnuhi kebutuhan pelanggan melalui program pemasaran ang terbaik .
2. Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung tercapainya kepuasan pelanggan.
3. Untuk mengembangkan operasi perusahaan yang sehat dalam segala aspek, misalnya pemenuhan peraturan, lingkungan dan lain-lain.
4. Menciptakan kemanfaatan jangka panjang yang berkesinambungan dalam hubungan antara perusahaan dengan seluruh mitra usaha.

##### **4.1.2 Struktur Organisasi PT Panjunan Bogor**

Berikut merupakan gambar struktur organisasi dan uraian tugas dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Perusahaan  
Sumber: Data Sekunder, 2021

Berikut merupakan uraian tugas-tugas para karyawan PT. Panjunan Bogor :

1. *Job description* Direktur
  - a. mengimplementasikan visi dan misi perusahaan
  - b. menyusun strategi bisnis perusahaan
  - c. melakukan evaluasi kerja
  - d. mengawasi dan mengontrol situasi perusahaan
2. *Job description* Operasional Manager
  - a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan aktivitas distribusi
  - b. Berperan aktif dalam perencanaan dan koordinasi penyusunan operasional secara terukur.
  - c. Memonitoring penjualan dan omset setiap bulan
  - d. Mengevaluasi laporan operasional
3. *Job description* SESCO
  - a. Mengkoordinir sales untuk melakukan tugas sesuai fungsinya lalu membuat pelaporan ke atasannya.
  - b. Menerima, melaporkan dan mencatat secara lisan maupun tertulis kepada atasan bila ada penyimpangan/ masalah.
  - c. Mengerahkan, membimbing dan memotivasi rekan kerja untuk dapat bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya.
  - d. Handling complaint / keluhan dan melakukan *follow up* untuk customer . untuk *potential customer* yang memerlukan perhatian lebih, dapat didelegasikan ke sales untuk pengembangannya.
  - e. Mencari solusi atas permasalahan yang terjadi.
  - f. Memberikan ide-ide kreatif yang membangun kepada rekan untuk pengembangan prospek bisnis.

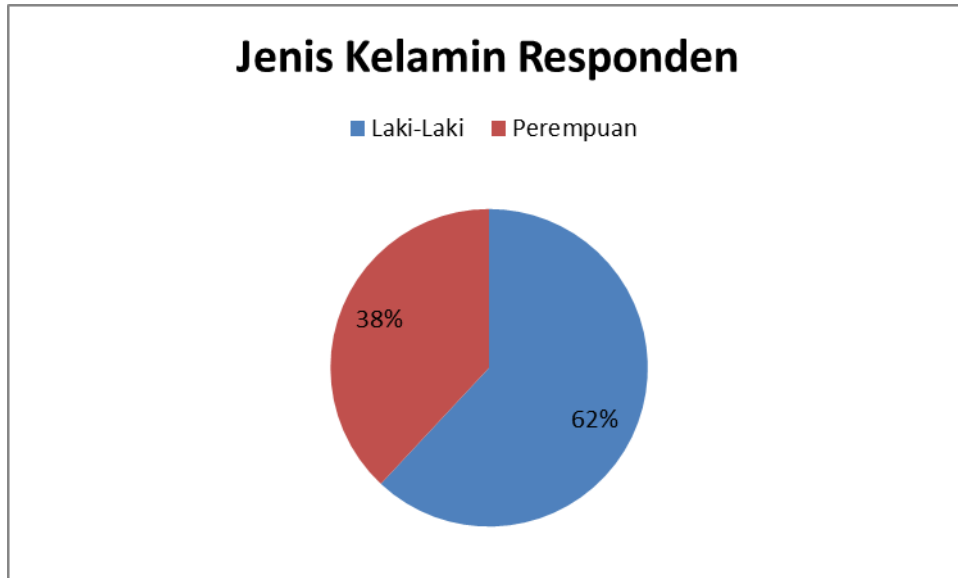


- g. Mencari prospek untuk meningkatkan penjualan dan melakukan joint visit dengan sales untuk membantu permasalahan yang ada dilapangan.
4. *Job description* Salesman
    - a. Melakukan penjualan produk atau jasa perusahaan
    - b. Merekap hasil penjualan yang telah dilakukan secara detail
    - c. Menetapkan rencana dan strategi yang harus dilakukan kedepannya
    - d. Memperluas wawasan dan relasi dengan customer
    - e. Menjamin kepuasan pelanggan
  5. *Job description* Administrasi
    - a. Melakukan input atau pemasukan data penjualan yang telah dilakukan sales
    - b. Menerima dan memberi balasan terhadap panggilan masuk ataupun email perusahaan.
    - c. Membuat laporan rutin mengenai persediaan barang, omset penjualan dan pelunasan penjualan
    - d. Membuat laporan penjualan berkala atau sesuai yang diinginkan oleh pemimpin perusahaan.
    - e. Melakukan tagihan dan penerimaan tagihan pembayaran terhadap penjualan yang telah dilakukan sales
    - f. Melakukan pemeriksaan terhadap daftar absensi karyawan
    - g. Merancang dan membuat neraca keuangan toko dan neraca perpajakan.
  6. *Job description* Gudang
    - a. Menerima barang datang / barang masuk ke gudang
    - b. Menghafal nama-nama item yang ada di gudang.
    - c. Menyiapkan barang yang hendak di kirim
    - d. Menerima barang yang disiapkan dan mengecek kembali sebelum barang dikirim
    - e. Melakukan stock opname barang.
    - f. Memastikan barang terjaga dengan baik.
  7. *Job description merchandiser* (MD)
    - a. Memeriksa produk-produk yang di pajang di toko
    - b. Mengatur tata letak penjualan
    - c. Menganalisi tren market terhadap produk
    - d. Menjalankan strategi promosi
    - e. Memeriksa stok produk di toko.
  8. *Job description* Delivery
    - a. Melakukan pengiriman barang ke outlet-outlet
    - b. Melakukan pendataan status pengiriman
    - c. Memastikan barang tetap dalam keadaan aman hingga sampai tujuan
    - d. Menjaga data pengirim dan penerima barang tetap aman pada label
    - e. Menerima pembayaram COD dengan customer.
    - f. Menyetorkan data dan laporan hasil pengiriman kepada perusahaan

### 4.1.3 Profil Responden

#### 1. Jenis Kelamin Responden

Berikut merupakan gambaran dari 92 orang responden dari penelitian ini:



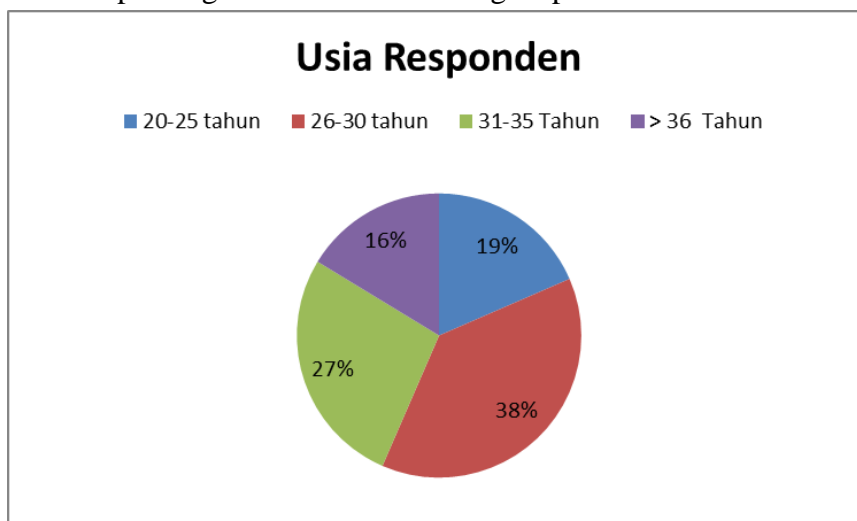
Sumber: Data Primer, diolah 2021

Gambar 4. 3 Jenis Kelamin Responden

Hasil penyebaran kuesioner kepada 92 orang karyawan, menunjukkan bahwa jumlah karyawan pada penelitian ini di dominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 57 orang dengan persentase sebesar 62% dan sisanya 38% adalah perempuan.

#### 2. Usia Responden

Berikut merupakan gambaran dari 92 orang responden:

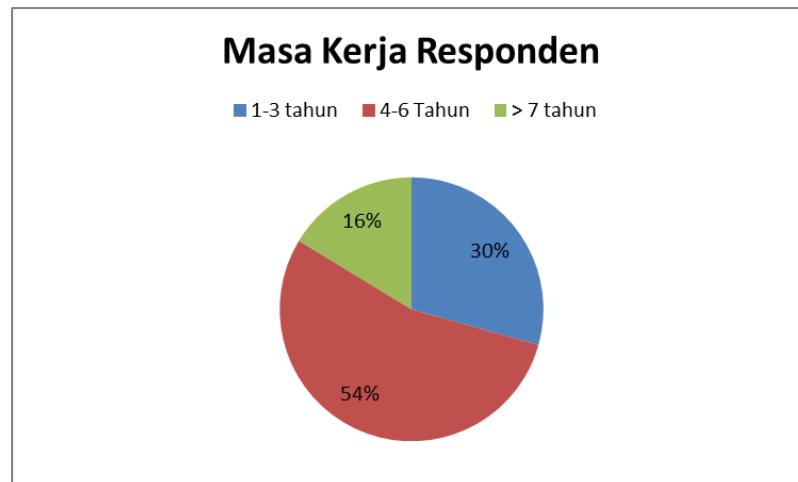


Sumber: Data Primer, diolah 2021

Gambar 4. 4 Usia Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh bahwa pada penelitian ini usia responden didominasi oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun dengan persentase sebesar 38% atau berjumlah 35 orang, dan usia responden antara 20-25 tahun dengan persentase sebesar 19%, responden yang berusia 31-35 tahun memiliki persentase sebesar 27% dan responden yang berusia > 36 tahun dengan persentase sebesar 16%.

### 3. Masa Kerja Responden

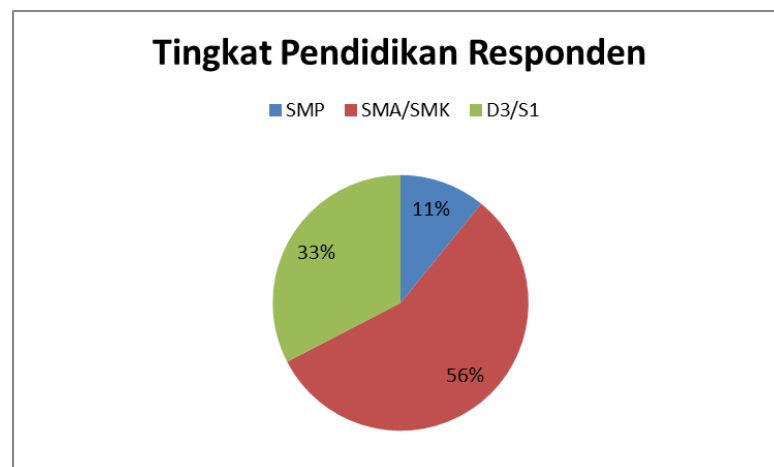


Sumber: Data Primer, diolah 2021

Gambar 4. 5 Masa Kerja Responden

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa masa kerja responden dikategorikan dalam 3 kategori, pertama masa kerja responden 1-3 tahun dengan persentase 30%, responden yang memiliki masa kerja 4-6 tahun dengan persentase sebesar 54% dan responden yang memiliki masa kerja > 7 tahun dengan persentase sebesar 16%. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini responden didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja 4-6 tahun.

### 4. Tingkat Pendidikan Responden



Sumber: Data Primer, diolah 2021

Gambar 4. 6 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan gambar 4.6 mengenai tingkat pendidikan responden, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 11%, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dengan persentase sebesar 56% berjumlah 52 orang, dan responden yang memiliki tingkat pendidikan D3/S1 dengan persentase 33% atau sekitar 30 orang.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Penilaian Disiplin Kerja Karyawan di PT Panjunan Bogor

Tabel 4. 1 Hasil Penilaian Disiplin Kerja Karyawan PT Panjunan Bogor

No	Inisial Karyawan	Hasil Penilaian Akhir Karyawan	Keterangan
1	AA	60	Rendah
2	BN	75,5	Rendah
3	CN	80,9	Tinggi
4	DN	80	Tinggi
5	FN	83	Tinggi
6	IL	87	Tinggi
7	IST	89	Tinggi
8	IRR	90	Sangat Tinggi
9	IN	90	Sangat Tinggi
10	ID	90	Sangat Tinggi
11	GJ	90	Sangat Tinggi
12	GW	91,2	Sangat Tinggi
13	GR	90	Sangat Tinggi
14	HN	95	Sangat Tinggi
15	HBC	65	Rendah
16	HRF	67,5	Rendah
17	HBN	67,9	Rendah
18	HKN	77,5	cukup Tinggi
19	HH	89,3	Tinggi
20	HKN	89,45	Tinggi
21	HG	90,32	Sangat Tinggi
22	HF	90,4	Sangat Tinggi
23	IJ	89,3	Tinggi
24	IG	70	cukup Tinggi
25	JK	70	cukup Tinggi
26	JL	71	cukup Tinggi
27	JN	72	cukup Tinggi
28	MM	76	cukup Tinggi
29	MB	98	Tinggi
30	MC	96	Tinggi
31	MD	67	Rendah
32	MDE	81	Tinggi

No	Inisial Karyawan	Hasil Penilaian Akhir Karyawan	Keterangan
33	MFR	86	Tinggi
34	MHD	86	Tinggi
35	NO	86	Tinggi
36	NP	80	Tinggi
37	NR	80,2	Tinggi
38	NT	80,3	Tinggi
39	NRW	76	cukup Tinggi
40	NWS	76,4	cukup Tinggi
41	NT	90,1	Sangat Tinggi
42	NB	90,3	Sangat Tinggi
43	NRT	79,8	cukup Tinggi
44	NKY	67,4	Rendah
45	NKL	77	cukup Tinggi
46	NST	88,4	Tinggi
47	NHD	89,4	Tinggi
48	NHG	90	Sangat Tinggi
49	OP	93	Sangat Tinggi
50	OL	90	Sangat Tinggi
51	OH	67,3	Rendah
52	OB	68,4	Rendah
53	OT	86	Tinggi
54	PP	70	cukup Tinggi
55	PL	75	cukup Tinggi
56	PTW	77	cukup Tinggi
57	PWR	75	cukup Tinggi
58	PRE	89	Tinggi
59	PDE	90	Sangat Tinggi
60	PRE	90	Sangat Tinggi
61	PGG	77,5	cukup Tinggi
62	PLL	89,3	Tinggi
63	PO	89,45	Tinggi
64	PW	90,32	Tinggi
65	Q	90,4	Tinggi
66	RA	89,3	Tinggi
67	RE	70	cukup Tinggi
68	RT	70	cukup Tinggi
69	RWA	71	cukup Tinggi
70	RS	72	cukup Tinggi
71	SS	77,5	cukup Tinggi
72	SK	89,3	Tinggi
73	SLP	89,45	Tinggi
74	SMN	90,32	Sangat Tinggi

No	Inisial Karyawan	Hasil Penilaian Akhir Karyawan	Keterangan
75	SG	90,4	Sangat Tinggi
76	STI	89,3	Tinggi
77	SD	70	Rendah
78	SA	70	Rendah
79	SET	71	Rendah
80	SER	72	Rendah
81	TM	88	Tinggi
82	TA	86	Tinggi
83	TH	89	Tinggi
84	TW	90	Sangat Tinggi
85	TI	91	Sangat Tinggi
86	TL	84	Tinggi
87	TA	83	Tinggi
88	UW	88,4	Tinggi
89	UL	90,2	Tinggi
90	UP	89	Tinggi
91	UD	90	Tinggi
92	WW	69,9	Rendah

Sumber: Data Sekunder, diolah 2021

Berdasarkan hasil penilaian disiplin kerja di atas menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan berbeda-beda, ada karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah, cukup rendah, tinggi dan ada juga karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi. Berdasarkan penilaian yang dilakukan kepada 92 orang karyawan menunjukkan bahwa hasil penilaian disiplin kerja karyawan dengan kategori sangat tinggi berjumlah 20 orang. Untuk karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi berjumlah 38 orang. Karyawan yang memiliki penilaian rendah dengan jumlah 13 orang. Dan karyawan yang memiliki penilaian sangat rendah berjumlah 21 orang.

#### 4.2.2 Penilaian Kinerja Karyawan di PT Panjuan Bogor

Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan PT Panjuan Bogor, penilaian ini dilakukan kepada 92 orang karyawan, berikut hasil penilaiannya disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan

No	Interval Penilaian	Kategori
1	90-100	Sangat Tinggi
2	80-89	Tinggi
3	70-79	Cukup Tinggi
4	60-69	Rendah
5	< 59	Sangat Rendah
	Rata-Rata Nilai 82,28	Tinggi

Sumber: Data Sekunder, 2021

Tabel 4. 3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Panujunan Bogor

No	Inisial Karyawan	Hasil Penilaian Akhir Karyawan	Keterangan
1	AA	70	Cukup Tinggi
2	BN	71	Cukup Tinggi
3	CN	80	Cukup Tinggi
4	DN	79	Cukup Tinggi
5	FN	78	Cukup Tinggi
6	IL	80	Tinggi
7	IST	90	Sangat Tinggi
8	IRR	89	Tinggi
9	IN	89	Tinggi
10	ID	76	Cukup Tinggi
11	GJ	88	Tinggi
12	GW	87	Tinggi
13	GR	98	Sangat Tinggi
14	HN	87	Tinggi
15	HBC	70	Cukup Tinggi
16	HRF	70	Cukup Tinggi
17	HBN	71	Cukup Tinggi
18	HKN	74	Cukup Tinggi
19	HH	85	Tinggi
20	HKN	86	Tinggi
21	HG	89	Tinggi
22	HF	80	Tinggi
23	IJ	80	Tinggi
24	IG	76	Cukup Tinggi
25	JK	76	Cukup Tinggi
26	JL	77	Cukup Tinggi
27	JN	74	Cukup Tinggi
28	MM	75	Cukup Tinggi
29	MB	90	Sangat Tinggi
30	MC	90	Sangat Tinggi
31	MD	93	Sangat Tinggi
32	MDE	67	sangat rendah
33	MFR	70	Cukup Tinggi
34	MHD	77	Cukup Tinggi
35	NO	78	Cukup Tinggi
36	NP	78	Cukup Tinggi
37	NR	79	Cukup Tinggi
38	NT	75	Cukup Tinggi
39	NRW	76	Cukup Tinggi
40	NWS	75	Cukup Tinggi
41	NT	80	Tinggi

No	Inisial Karyawan	Hasil Penilaian Akhir Karyawan	Keterangan
42	NB	80	Tinggi
43	NRT	89	Tinggi
44	NKY	60	sangat rendah
45	NKL	67	sangat rendah
46	NST	77	Cukup Tinggi
47	NHD	76	Cukup Tinggi
48	NHG	75	Cukup Tinggi
49	OP	78	Cukup Tinggi
50	OL	80	Tinggi
51	OH	67	Cukup Tinggi
52	OB	68	Cukup Tinggi
53	OT	65	Cukup Tinggi
54	PP	65	Cukup Tinggi
55	PL	65	Cukup Tinggi
56	PTW	76	Cukup Tinggi
57	PWR	70	Cukup Tinggi
58	PRE	77	Cukup Tinggi
59	PDE	86	Tinggi
60	PRE	89	Tinggi
61	PGG	77	Tinggi
62	PLL	76	Tinggi
63	PO	78	Cukup Tinggi
64	PW	76	Cukup Tinggi
65	Q	78	Cukup Tinggi
66	RA	76	Cukup Tinggi
67	RE	90	Sangat Tinggi
68	RT	80	Tinggi
69	RWA	80	Tinggi
70	RS	78	Cukup Tinggi
71	SS	90	Sangat Tinggi
72	SK	77	Cukup Tinggi
73	SLP	76	Cukup Tinggi
74	SMN	76	Cukup Tinggi
75	SG	85	Tinggi
76	STI	87	Tinggi
77	SD	77	Cukup Tinggi
78	SA	77	Cukup Tinggi
79	SET	76	Cukup Tinggi
80	SER	74	Cukup Tinggi
81	TM	75	Cukup Tinggi
82	TA	84	Tinggi
83	TH	88	Tinggi



No	Inisial Karyawan	Hasil Penilaian Akhir Karyawan	Keterangan
84	TW	88	Tinggi
85	TI	87	Tinggi
86	TL	87	Tinggi
87	TA	79	Cukup Tinggi
88	UW	88	Tinggi
89	UL	98	sangat tinggi
90	UP	90	Sangat Tinggi
91	UD	88	Tinggi
92	WW	70	Cukup Tinggi
		Rata-Rata 79,22	Cukup Tinggi.

Sumber: Data Sekunder, diolah 2021

Hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori kinerja sangat tinggi berjumlah 9 orang karyawan, jumlah karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori tinggi berjumlah 30 orang karyawan. Sedangkan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori cukup tinggi berjumlah 51 orang. Sedangkan jumlah karyawan yang memiliki atau yang mendapatkan nilai dengan kategori sangat rendah berjumlah 2 orang.

#### 4.2.3 Hubungan Disiplin kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT Panjunan Bogor

Berikut merupakan perhitungan untuk mengetahui nilai korelasi pada variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT Panjunan Bogor, berikut merupakan perhitungan yang digunakan pada penelitian ini:

##### 1. Korelasi Rank Spearman

Berikut merupakan hasil uji korelasi koefisien *rank spearman* untuk mengetahui tingkat hubungan pada variabel penelitian ini, hasil uji disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4 Korelasi *Rank Spearman*

			Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,537**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	92	92
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,537**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	92	92

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

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Tabel 4. 5 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
<b>0,40 - 0,599</b>	<b>Sedang</b>
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil analisa di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi rank spearman atau nilai  $r = 0,537$ . Interval koefisien tersebut berada pada kategori (0,40-0,599) dengan tingkat hubungan lemah. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang rendah .

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,537^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,288369 \times 100\%$$

$$KD = 28,83\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah  $KD = 28,83\%$ . Hal ini menunjukkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 28,83%, sedangkan sisanya 71,16% dipengaruhi faktor lain di luar variabel disiplin kerja.

## 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya :

### a. Mencari $t_{\text{tabel}}$

Mencari  $t_{\text{tabel}}$  dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df)  $n-2$  atau  $92-2 = 90$ . Hasil yang diperoleh adalah 1.66196.

### b. Mencari $t_{\text{hitung}}$

Untuk mencari berapa nilai  $t_{\text{hitung}}$  maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 0,537 \frac{\sqrt{92-2}}{\sqrt{1-0,537^2}}$$

$$t = 0,537 \frac{90}{0,1711631}$$

$$t = 0.537 \sqrt{510,46}$$

$$t = 0.537 \times 22,59$$

$$t = 12,13$$

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

1.  $H_0$  ( $t < 0$ )  
Tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
2.  $H_a$  ( $t > 0$ )  
Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 12,13 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66196, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,13 > 1,66196$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Panjunan Bogor dengan tingkat hubungan berada pada kategori lemah

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Tingkat Disiplin Kerja PT Panjunan Bogor

Tabel 4. 6 Hasil Penilaian Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Panjunan Bogor

No	Kategori Penilaian Disiplin Kerja	Jumlah/ Orang
1	Sangat Tinggi	20
2	Tinggi	38
3	Cukup Tinggi	-
4	Rendah	13
5	Sangat Rendah	21
	Jumlah	92

Sumber: Data Sekunder, 2021

Berdasarkan hasil penilaian disiplin kerja karyawan. Menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di PT Panjunan Bogor didominasi oleh hasil penilaian disiplin kerja karyawan dengan kategori tinggi dengan jumlah 38 orang memiliki penilaian dengan kategori tinggi, akan tetapi jumlah karyawan yang memiliki tingkat disiplin sangat rendah juga masih banyak, berjumlah 21 orang maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan di PT Panjunan Bogor tinggi.

#### 4.3.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja di PT Panjunan Bogor

Berikut merupakan pelaksanaan disiplin kerja karyawan di PT Panjunan Bogor Disiplin karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menaati kewajiban dan menghindari segala bentuk larangan yang ditentukan dalam peraturan PT Panjunan Bogor dan peraturan yang berlaku tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan karyawan yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan yang sudah

ditentukan oleh perusahaan, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar peraturan disiplin yang berlaku.

Pelaksanaan pendisiplinan kerja karyawan di PT Panjunan Bogor yaitu dengan memberikan hukuman kepada karyawan-karyawan yang melakukan pelanggaran di bawah ini:

Tabel 4. 7 Karyawan tidak boleh menunda pekerjaan

No	Jenis Hukuman Pendisiplinan	Pelanggaran	Sanksi Yang diberikan
1	Hukuman Ringan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak masuk kerja tanpa izin atasan.</li> <li>• Meninggalkan pekerjaan</li> <li>• Pulang Sebelum waktunya</li> <li>• Datang terlambat melebihi waktu yang ditentukan</li> </ul>	SP1 dan teguran lisan
2	Hukuman Sedang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak masuk kerja tanpa izin atasan selama dua hari berturut-turut</li> <li>• Pulang sebelum waktunya</li> <li>• Meninggalkan pekerjaan</li> <li>• Datang terlambat</li> <li>• Jumlah ketidakhadiran melebihi batas ketentuan yang berlaku.</li> <li>• Melakukan kesalahan di dalam bekerja yang berakibat terhadap kerugian perusahaan</li> </ul>	SP2 dan dan peringatan tertulis
3	Hukuman Berat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak hadir tanpa keterangan secara berturut-turut.</li> <li>• Meninggalkan pekerjaan</li> <li>• Datang terlambat</li> <li>• Pulang lebih awal</li> <li>• Melakukan kekerasan di dalam lingkungan kerja</li> <li>• Menyalahgunakan fasilitas dan wewenang.</li> <li>• Membuat keributan dan keganduhan</li> <li>• Merugikan perusahaan</li> <li>• Mencuri</li> </ul>	SP3 dan Putus Hubungan Kerja

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Melaksanaakan pendisiplinan kerja kepada karyawan perusahaan memiliki aturan-aturan kerja yang perlu ditaati oleh perusahaan, seperti memberikan aturan terhadap jam masuk dan jam pulang, yang mana aturan-aturan tersebut wajib untuk ditaati oleh semua karyawan yang ada, akan tetapi masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan-aturan tersebut sehingga diturunkanlah hukuman yang bersifat ringan, hukuman sedang sampai hukuman berat. Diharapkan dengan pelaksanaan hukuman terhadap kedisiplinan karyawan dapat memberikan

rasa tanggung jawab kepada karyawan dalam bekerja, sanksi yang diberikan perusahaan dari mulai dari SP1, SP2 dan SP3 dengan pelanggaran yang paling berat yaitu karyawan akan dikeluarkan dari perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara bahwa disiplin berat diberikan kepada karyawan yang melakukan pencurian barang ataupun yang menyalah-gunakan wewenang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

### 4.3.3 Tingkat Kinerja Karyawan di PT Panjunan Bogor

Tabel 4. 8 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Panjunan Bogor

No	Kategori Penilaian Disiplin Kerja	Jumlah/ Orang
1	Sangat Tinggi	9
2	Tinggi	30
3	Cukup Tinggi	51
4	Rendah	2
5	Sangat Rendah	0
	Jumlah	92
	Rata-Rata Cukup Tinggi	

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan di PT Panjunan berada pada kategori cukup tinggi, karena hasil penilaian menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan nilai cukup tinggi sebanyak 51 orang karyawan, oleh karena itu perlu ditingkatkan kinerja karyawan di Panjunan Bogor dengan meningkatkan indikator-indikator yang ada pada aspek penilaian kinerja dengan melihat nilai yang paling rendah.

### 4.3.4 Pelaksanaan Kinerja Karyawan di PT Panjunan Bogor

#### 1. Metode Penilaian pada PT Panjunan Bogor

Metode penilaian yang berlaku di PT Panjunan Bogor yaitu menggunakan metode *Rating Scale*. Metode rating scale merupakan metode penilaian yang paling umum digunakan. *Metode Rating Scale* ini menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Misalnya dari skala “Sangat Tinggi” hingga “Sangat Rendah” skala penilaian tersebut di konversi ke nilai angka seperti 90 (Sangat Tinggi), 80 (Tinggi), 70 (Cukup), 60 (Rendah), 40 (Sangat Rendah).

#### 2. Periode Penilaian Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Manajemen menyatakan bahwa periode penilaian dilakukan di PT Panjunan Bogor satu kali dalam setahun. Penilaian tersebut dilakukan untuk yang sudah bekerja lebih dari dua tahun lamanya. Sedangkan untuk karyawan baru, akan dilakukan penilaian di tahun ke dua dia bekerja di PT Panjunan Bogor, waktu penilaian kinerja karyawan dilakukan di bulan Februari setiap tahunnya.

#### 3. Pihak Yang Melakukan Penilaian

Penilaian dilakukan oleh atasan langsung yaitu kepala bagian divisi pada masing-masing departemen, seperti pada departemen Salesman, Kepala bagian atau SPV akan memberikan penilaian langsung terhadap kinerja staf karyawan pada divisi Sales dan kemudian disetujui oleh Direktur.

#### **4.3.5 Hubungan Tingkat Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT Panjunan Bogor**

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis determinasi dan uji hipotesis, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan dengan kategori hubungan berada pada hubungan sedang dengan nilai koefisien sebesar  $r = 0,537$ . Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai KD sebesar  $KD = 28,83\%$ . Hal ini menunjukkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar  $28,83\%$ , sedangkan sisanya  $71,16\%$  dipengaruhi faktor lain di luar variabel disiplin kerja. Kemudian untuk hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari pada ttabel, disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Pada saat tingkat disiplin kerja karyawan baik maka kinerja karyawanpun akan meningkat. Aspek utama dalam mendisiplinkan karyawan adalah dengan memberikan hukuman kepada karyawan-karyawan yang melakukan pelanggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan maka PT Panjunan Bogor harus terus melakukan evaluasi.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

1. Berdasarkan hasil analisis pada hasil penilaian disiplin kerja karyawan di PT Panjunan Bogor, hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan didominasi oleh karyawan yang memiliki nilai disiplin tinggi, akan tetapi masih banyak karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori sangat rendah.
2. Pelaksanaan pendisiplinan karyawan dilakukan untuk meminimalisir adanya pelanggaran di PT Panjunan Bogor. Pendisiplinan karyawan disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan dari mulai pendisiplinan hukuman ringan. Hukuman sedang dan hukuman berat, untuk sanksi yang diberikan yaitu SP1, SP2 dan SP3 bagi karyawan yang melakukan pelanggaran yang sangat berat.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penilaian tingkat kinerja karyawan di Panjunan Bogor yaitu berada pada tingkat cukup tinggi, dimana rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan berada pada interval 60-70.

#### **5.2 Saran**

1. Hasil analisis pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa penilaian disiplin kerja karyawan masih belum maksimal karena masih ada sebagian karyawan tidak taat terhadap peraturan di perusahaan. Saran yang dapat diberikan adalah perusahaan harus tegas memberikan hukuman kepada semua karyawan yang melakukan pelanggaran, hukuman yang diberikan bisa berupa hukuman pendisiplinan ringan, hukuman pendisiplinan sedang, dan hukuman pendisiplinan berat. Jenis hukuman yang diberikan disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.
2. Hasil analisis pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan masih memiliki penilaian dengan tingkat rendah, Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka langkah yang dilakukan adalah perusahaan harus melakukan penilaian kinerja karyawan menjadi dua atau tiga kali dalam setahun untuk mendapatkan hasil penilaian yang lebih maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Sihotang, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Bernardin & Russel. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Buchari, Zainun. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Daft, Richard L. (2002). *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta : Erlangga
- De cenzo and Robbins, Stephen P, 1999, *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Diterjemahkan oleh Hadyana Pujaatmaka, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Ke 2*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- \_\_\_\_\_.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-19. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein,Umar, (2005).*Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- \_\_\_\_\_. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Keith, Davis. (2010). Terjemahan Agus Dharma. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya



- \_\_\_\_\_.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi,1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_ dan \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sadili, Samsudin. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Siswanto, Bejo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Agus. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Sutrisno. (2009), *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta
- Susanty Aries & Sigit Wahyu Baskoro. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan, Diponegoro Journal Of Economic and Businnes Vol VII, No 2.\
- Suwatno. 2003. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

T. Hani Handoko. 2015. Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

<https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> [Diakses pada 6 Agustus 2020]

<http://doditaku.blogspot.com/2014/02/pengertian-disiplin> [Diakses pada 6 Oktober 2020]