

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ARMOXINDO DI KABUPATEN CIANJUR**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1
Jurusan Manajemen**



Disusun oleh:

NENGSRIWULANDARI

NIM:163402030

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY**

2022

ABSTRAK

Disiplin kerja di PT.Armoxindo di Kabupaten Cianjur peningkatan absensi karyawan yang terjadi pada tahun 2019 sebesar 83,25%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Armoxindo Di Kabupaten Cianjur tahun 2022. Teknik penarikan sample dalam penelitian ini menggunakan *teknik Probability Sampling* dengan rumus slovin, sehingga jumlah sample dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dengan jumlah populasi 231 orang. Data yang digunakan adalah data primer yaitu berupa kuisioner. Uji instrument yang dilakukan dalam penelitian ini berupa uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan sebagian karyawan PT. Armoxindo Kabupaten Cianjur sebanyak 70 karyawan, uji analisis data yang digunakan dalam menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi, koefisien determinasi, dan analisis regresi. Nilai korelasi pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) sebesar 0.818 nilai korelasi ini berada diantara 0.80 – 0. 599 artinya memiliki hubungan yang kuat, hasil koefisien determinasi atau R sebesar 0,67% artinya besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0.67% dan sisanya 33% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan nilai analisis regresi $Y = -1432 + 1.366X$ Yang artinya jika disiplin kerja naik 1 poin maka kinerja naik 1.366 dengan asumsi nilai konstan berada pada -1.432.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The work discipline PT. Armoxindo Kabupaten Cianjur has increased employee leave that exceeded six days a year. The increased in 2019 was 83,25%. The purpose of this research was to determine the effect of work discipline on employee performance PT. Armoxindo di kabupaten Cianjur 2022 The sampling technique used in this study was the Probability Sampling technique with the Slovin formula, so that the number of samples in this study amounted to 70 people with a population of 231 people. The data used are primary data, namely in the form of a questionnaire. The instrument test carried out in this study was a validity test and a reliability test involving 70 officials from PT. Armoxindo Kabupaten Cianjur, and the data analysis test used in testing the hypothesis in this study used correlation analysis, coefficient of determination and regression analysis. The correlation value of the effect of work discipline (X) on performance (Y) is 0.818, this correlation value is between 0.80-0.599 which means that it has a strong relationship, the result of the coefficient of determination or R is 0,67%, which means that the magnitude of the influence of work motivation on performance is equal to 0,67% and the remaining 33% is influenced by other variables not examined in this study, and the regression analysis value $Y = -1432 + 1.366 X$ which means that if the work discipline increases by 1 point, the performance increases by 1.366 assuming the constant value is at -1432. .

Keywords: work discipline, performance

DAFTAR ISI

	Hal
PERNYATAAN ORSINILITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMAKASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran.....	7
1.6 Hipotesis Penelitian.....	9
1.7 Lokasi dan Tempat Penelitian.....	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Disiplin Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.2.2 Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.2.3 Fungsi Disiplin Kerja.....	19
2.2.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	21
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
2.3 Kinerja.....	23
2.3.1 Pengertian Kinerja	23
2.3.2 Dimensi dan indikator Kinerja.....	25
2.3.3 Faktor - Faktor Yang mempengaruhi Kinerja.....	26
2.3.4 Prinsip Dasar Kinerja	27
2.4 Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja.....	29

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian.....	31
3.1.1 Sejarah Singkat PT. Armoxindo	32
3.1.2 Visi dan Misi.....	32
3.1.2.1 Visi	32
3.1.2.2 Misi	32
3.1.3 Struktur Organisasi	33
3.1.3.1 Struktur Organisasi PT. Armoxindo	33
3.2 Metode Penelitian	34
3.2.1 Prosedur penelitian.....	34
3.2.2 Desain Penelitian.....	34
3.2.3 Unit Analisis.....	35
3.2.4 Populasi dan Sampel	35
3.2.5 Metode Pengumpulan Data	36
3.2.6 Operasional Variabel.....	37
3.2.7 Instrumen Penelitian.....	39
3.2.8 Hipotesis Statistik.....	40

3.2.8.1 Metode Analisis Data.....	40
3.2.8.2 Uji Instrumen	40
3.2.8.3 Analisis Statistika.....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden.....	47
4.2 Hasil Uji Instrumen.....	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	48
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	50
4.3 Hasil Pembahasan	53
4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel X (Disiplin Kerja).....	53
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja)	60
4.4 Hasil Penelitian	68
4.4.1 Analisis Korelasi	68
4.4.2 Koefisien Determinasi.....	69
4.4.3 Analisis Regresi.....	70
4.4.4 Uji Hipotesis.....	71

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

1.5 Simpulan	72
1.6 Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga di prioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam organisasi.

Persaingan di berbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai/karyawan pada sebuah lembaga/organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan.

Werther dan Davis dalam Sutrisno (2015) menyatakan sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam

mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dari suatu kegiatan ataupun organisasi yang memiliki akal pikiran dan perasaan. Karakteristik dan latar belakang setiap orang yang beraneka ragam menjadikan setiap individu mempunyai sifat dan perilaku yang berbeda-beda. Perbedaan dari setiap individu ini dapat membawa dampak yang positif maupun negatif bagi organisasi maupun perusahaan. Maka dari itu, cara penanganan tiap individu pun tidak bisa disamakan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset bagi perusahaan yang dapat menunjang kelancaran operasional dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Maka dari itu, diperlukan usaha untuk dapat mengelola SDM dengan sebaik mungkin. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu sikap yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah sikap disiplin kerja.

Mangkuprawira dan Aida (2016:122) berpendapat bahwa kedisiplinan karyawan merupakan salah satu sikap karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan serta kinerja perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, disiplin kerja merupakan unsur penting yang dapat menunjang kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja

karyawan disuatu perusahaan baik, maka kinerja karyawannya juga baik.

Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2017:260) merupakan terjemahan dari *performance* yang tidak lain adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, yang dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

PT Armoxindo Cianjur adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang obat herbal dengan jumlah karyawan 231 orang, waktu jam kerja di mulai dari jam 07:00 sampai dengan jam 16:00.

Fenomena yang terjadi di PT Armoxindo Cianjur adalah rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan penulis hal ini terbukti dengan rendahnya absensi karyawan, rendahnya kemampuan kerja karyawan yang ada, dan target yang tidak tercapai.

Untuk lebih jelasnya gambaran fenomena tersebut diatas dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 1.1
Penilaian kinerja karyawan di PT Armoxindo Cianjur

NO	Aspek yang diukur	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Target
1.	Absensi	80%	87%	75%	95%
2.	Keterlambatan	83%	80%	85%	80%
3.	Kemampuan Kerja	80%	85%	83%	95%
4.	Integritas	83%	80%	80%	95%

Sumber :HRD PT. Armoxindo 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dalam kurun waktu 3 tahun dari tahun 2019-2021 hasil penilaian kinerja di PT. Armoxindo Kabupaten Cianjur menunjukkan nilai yang selalu di bawah standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, yaitu:

Pada Aspek Absensi kinerja karyawan PT. Armoxindo tahun 2019, sebanyak 80%, tahun 2020 sebanyak 87%, dan pada tahun 2021 sebanyak 75% sehingga tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu 95%. Sedangkan pada aspek keterlambatan tahun 2019 sebanyak 83%, tahun 2020 sebanyak 80% dan pada tahun 2021 sebanyak 85%, sehingga melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 80%. Sedangkan pada aspek kualitas kerja tahun 2019 sebanyak 80%, tahun 2020 sebanyak 85% dan pada tahun 2021 sebanyak 83%, sehingga tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 95%. Sedangkan pada aspek integritas tahun 2019 sebanyak 83%, tahun 2020 sebanyak 80% dan pada tahun 2021 sebanyak 80%, sehingga tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar 95%.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Armoxindo di Kabupaten Cianjur dalam 3 tahun terakhir tidak pernah mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukan masih rendahnya kinerja karyawan PT. Armoxindo di Kabupaten Cianjur.

Dengan adanya peningkatan angka absensi, dan banyaknya jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan merupakan masalah yang tidak bisa dibiarkan begitu saja oleh pihak perusahaan. Permasalahan tersebut dapat mengakibatkan semakin menurunnya kinerja karyawan yang akhirnya berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Armoxindo di Kabupaten Cianju.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah untuk penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. Armoxindo Di Kabupaten Cianjur”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkanlatar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang mengenai disiplin terhadap kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin Kerja PT. Armoxindo di Kabupaten Cianjur?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Armoxindo di Kabupaten Cianjur?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja PT. Armoxindo di Kabupaten Cianjur?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah penelitian ini dapat dijabarkan bahwa maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui disiplin Kerja PT. Armoxindo di Kabupaten Cianjur.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Armoxindo di Kabupaten Cianjur.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Armoxindo di Kabupaten Cianjur

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Bagi Penulis

Sebagai pengalaman yang berharga dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Selain itu, untuk mengetahui hubungan antara teori yang diperoleh dengan penerapannya dalam praktek.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai standar pengukuran kemampuan mahasiswa dalam melakukan penelitian dan penulisan karya tulis ilmiah.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan untuk memecahkan masalah dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan memperlihatkan disiplin kerja karyawan PT. Armoxindo di Kabupaten Cianjur.

1.5 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi baik pemerintahan maupun swasta. Diperlukan suatu sikap disiplin kerja yang tinggi dan terus menerus agar tercapai suatu keberhasilan yang baik di lingkungan organisasi. Disiplin juga merupakan hal yang penting untuk diterapkan di sebuah organisasi.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Singodimejo (dalam Edi Sutrisno, (2019:86) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pada dasarnya yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi/perusahaan menurut Menurut Singodimejo (dalam Edi Sutrisno, (2017:94) terdiri dari:

1. Taat terhadap aturan waktu

2. Taat terhadap peraturan perusahaan/organisasi
3. Taat terhadap aturan perilaku

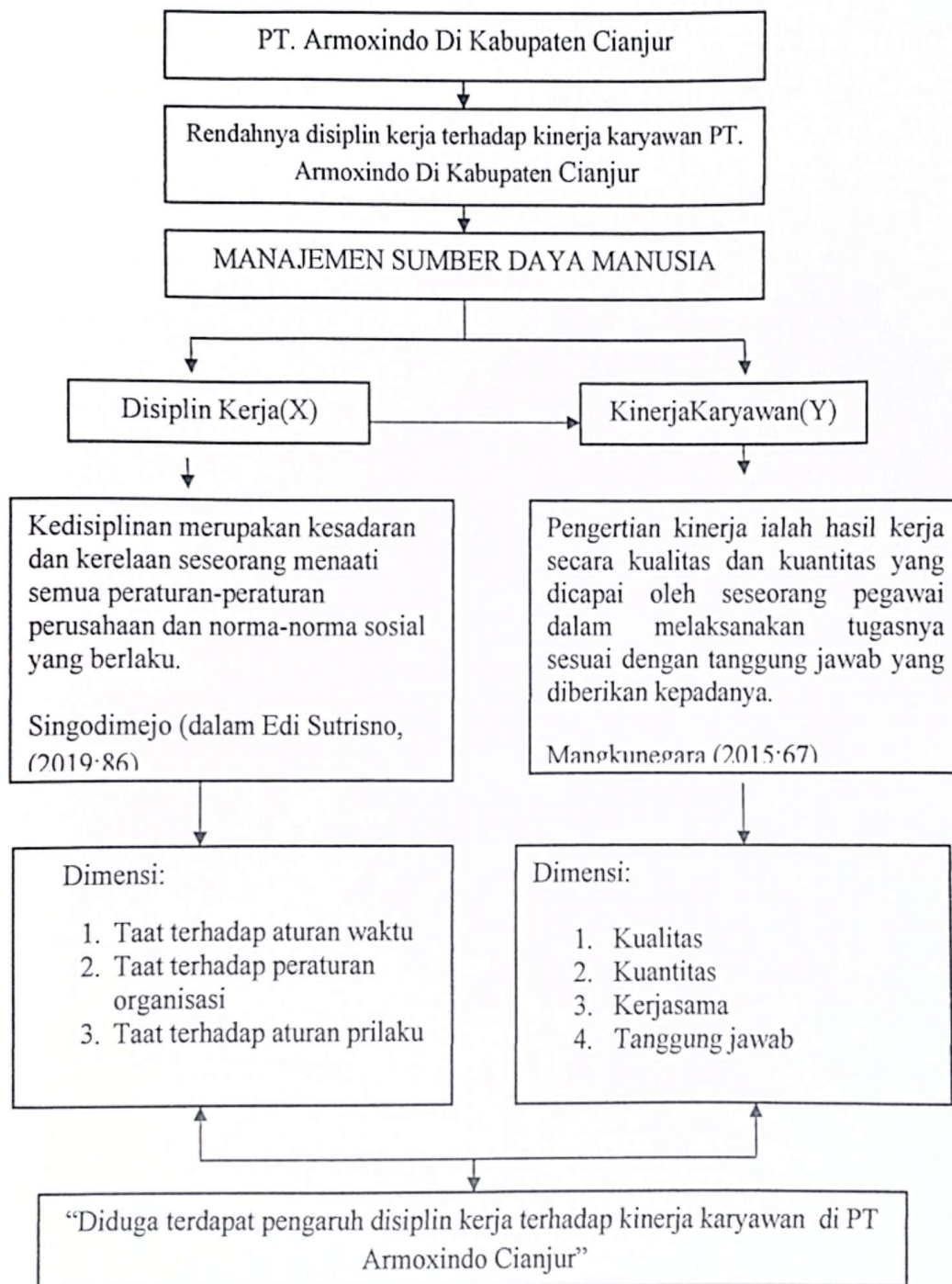
Kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun dimensi dari kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kerja sama
4. Tanggungjawab

Sinambela dalam Mangkunegara (2018:242) mengatakan berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja.

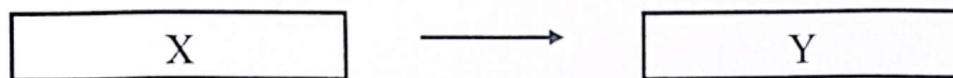
Untuk lebih jelasnya penulis membuat gambar kerangka penelitian sebagai berikut :



Sumber : Diolah Sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dan kinerja merupakan variabel yang saling terkait antara yang satu dengan lainnya, sehingga paradigma penelitian ini digambarkan dalam model berikut :



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

Keterangan :

X = Disiplin kerja

Y = Kinerja

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017 : 63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah “Diduga ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Armoxindo Kabupaten Cianjur.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Armoxindo Cianjur yang berlokasi di Jl. Hanjawa Pacet Sukanagalih Jawa Barat Indonesia, penulis melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Armoxindo Cianjur.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian Bulan Februari 2022 s/d Bulan Juni 2022

NO	Kegiatan	Tahun2022					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pra penelitian	X					
2	Pengumpulan data		X				
3	Penyusunan laporan			X			
4	Sidang usulan penelitian (UP)				X		
5	Bimbingan dan Perbaikan					X	
6	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Darft, Richard L. 2017. *Manajemen 2* Edisi 5. Erlangga: Jakarta.
- Handoko T. Hani 2017. *Manajemen*. Fakultas ekonomi dan bisnis
UGM Yogyakarta
- Herlambang, susanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Gosyen Publishing:
Yogyakarta
- Juni Priansa Donni. 2016. *perencanaan dan pengembangan SDM*. Penerbit
alfabeta: Bandung.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi
Revisi. PT. Bumi Aksara.: Jakarta.
- Mangkunegara. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT .Refika Aditama:
Bandung
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika
Aditama: Bandung
- Nazir Moch. 2017. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia:
Bogor
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.
RefikaAditama:Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualittif,dan R&D*.
Alfabeta: Jakarta
- Terry G.R. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Bumi Aksara:
Jakarta Widodo. 2015.