

PENGARUH DISPILIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIZKI PRIMA FOOD DI CILILIN BANDUNG BARAT

Rescha Amanda Gunawati¹, Agus Alamsyah²

rescha10120504@digitechuniversity.ac.id¹, agusalamsyah@digitechuniversity.ac.id²

Universitas Teknologi Digital Bandung

Abstrak

Fokus utama penelitian ini yaitu tentang rendahnya disiplin kerja pada PT. Rizki Prima Food, Jika karyawan disiplin, maka suatu perusahaan akan dengan mudah mencapai sebuah tujuan perusahaan dan termotivasi dapat meningkatkan pekerjaan dengan baik sehingga akan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang digunakan di penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, suatu penelitian yang obyektif, mencakup penelitian dan analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode pengujian statistik. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti sebuah populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan dengan sebuah *instrument* penelitian, analisis data bersifat *statistic* atau disebut dengan kuantitatif, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil olah data penelitian diperoleh nilai rata-rata untuk variabel X ini sebesar 4,24 ada pada rentang 4,12 – 4,32 maka dapat ditafsirkan bahwa tingkat disiplin kerja ini berada pada kategori kondusif dan menjawab rumusan masalah mengenai ada tidaknya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Dari hasil uji regresi linear sederhana diperoleh nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,606 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka ada pengaruh yang positif sebesar 60,60% dan signifikan dari disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Rizki Prima Food.

Kata kunci : disiplin kerja dan produktifitas kinerja karyawan

Abstract

The main focus of this research is on the low level of work discipline at PT. Rizki Prima Food, If an employee is disciplined, then the company can easily the company's goals and motivated can work well so that it can the goals of the company. The research used in this study is quantitative research, i.e. an objective study, involving research and analysis of quantitatinal data using statistical testing methods. Quantitative study is used to study a particular population or sample, data is collected using a research instrument, data analysis is statistical or called quantitatively, and aims to test the hypothesis that has been established. Based on the results of the research data obtained the mean value of this variable X of 4.24 is in the range of 4.12 – 4.32 so it can be interpreted that this level of work discipline is in a conducive category and answer the formula of the problem concerning the existence or absence of the influence of the Labor Discipline on the Productivity of Employees Performance. From the result of the double linear regression test obtains the value of determination coefficient of 0.606 and the significance value of 0,000 then there is a positive impact of 60.60% and significant of the work of the discipline on employee performance productivity at PT. Rizki Prima Food.

Keywords: labor discipline and employees performance productiveness

1. PENDAHULUAN

Sebuah bisnis pasti memiliki faktor-faktor pendukung untuk berhasil mencapai tujuannya. faktor keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada SDM. SDM akan mengelola suatu perusahaan supaya perusahaan tetap mencapai tujuannya. Pengelolaan SDM yang baik penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kegiatan operasional dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan mempunyai SDM yang memadai dan siap mengelola operasional bisnis semaksimal mungkin. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan SDM yang potensial di semua bidang, baik menjadi manajer maupun karyawan, yang tugas dan struktur pengawasannya sangat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:23), kedisiplinan ialah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika karyawan disiplin, maka sebuah perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan suatu perusahaan dan dapat termotivasi berkerja dengan baik sehingga akan mencapai tujuan suatu perusahaan.

Sedangkan menurut (kasmir, 2019) kinerja yaitu hasil pekerjaan dan perilaku kerja yang dapat dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja karyawan yaitu hasil suatu pekerjaan yang telah diraih oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sama dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi berkaitan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma etika.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti sangat tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Rizki Prima Food di Cililin Bandung Barat”**.

Berlandaskan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada karyawan di PT. Rizki Prima Food?
2. Bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di PT. Rizki Prima Food?
3. Bagaimana disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan pada PT. Rizki Prima Food?

Beberapa tujuan penelitian ini yang ingin diperoleh oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di PT. Rizki Prima Food.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rizki Prima Food.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang obyektif, mencakup analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode pengujian statistik. Penelitian kuantitatif diperuntukan untuk meneliti populasi atau sampel, data dikumpulkan menggunakan sebuah instrument penelitian, analisis data yang bersifat statistic atau disebut dengan kuantitatif, dan mempunyai tujuan untuk

menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Sementara itu menurut Sinambela (2020), penelitian kuantitatif ialah penelitian yang menggunakan angka dalam proses data untuk menghasilkan informasi yang terpadu.

Menurut Sugiyono (2018:130) menjelaskan bahwa populasi dijadikan wilayah secara umum yang terdiri atas obyek atau subyek yang telah memiliki kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dibuat kesimpulannya. Dalam sebuah penelitian, populasi dibedakan menjadi 2 yaitu populasi secara umum dan populasi target. Populasi target yaitu populasi yang menjadi sasaran keberlakuan kesimpulan penelitian kita. Secara umum Populasi juga yaitu total dari keseluruhan objek yang terdiri atas individu yang karakteristiknya dapat diduga. Maka dari penjelasan menurut para ahli diatas populasi yang akan digunakan yaitu customer dan pegawai dari PT. Rizki Prima Food yang diperkirakan rata-rata pengunjung setiap harinya sekitar 100 orang.

Menurut Sugiyono (2018:131) menjelaskan bahwa sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Random Sampling. Menurut Sugiyono (2018:120) Random sampling dapat dikatakan teknik simple atau sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi ini dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara tersebut dilakukan jika anggota populasi dianggap homogen.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari rumus solvin maka ditetapkan total responden sebanyak 50. Selanjutnya kuisoner disebarkan kepada 50 pengunjung yang ada di PT. Rizki Prima Food.

Adapun teknik pengumpulan ssebuah data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Dokumentasi

Skala pengukuran yang digunakan didalam penelitian ini yaitu Skala Likert, skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan presepsi individu atau kelompok terhadap sebuah hal, dimana variable yang diukur atau dihitung dijabarkan menjadi beberapa indikator dan macam-macam pertanyaan. (Sugiyono, 2019)

Kuesioner dalam penelitian ini juga berperan sebagai instrumen penelitian yang tentunya harus diuji kelayakannya dalam hal pengumpulan data penelitian. Dalam menguji kelayakan kuesioner, penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilitas melalui perhitungan statistik sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pada penelitian ini realibel dan valid.

Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, maka penyebaran angket dilanjutkan kembali untuk mendapatkan data dari responden penelitian. Kemudian data-data yang diperoleh diuji distribusi datanya melalui uji asumsi klasik, agar dapat diketahui ada tidaknya normalitas, di uji koefisien regresi linier, untuk melihat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, uji korelasi, digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel, dan uji untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Kemudian setelah data penelitian dinyatakan normal, selanjutnya dilakukan analisis secara deskriptif dan inferensial untuk menjawab ketiga rumusan masalah dalam penelitian ini. Statistika deskriptif modus digunakan untuk menjawab rumusan masalah deskriptif pada poin ke 1 dan poin ke 2 sedangkan statistik data

inferensial menggunakan perhitungan analisis regresi sederhana digunakan agar dapat menjawab rumusan masalah pada poin ke 3 sehingga nantinya dapat diverifikasi hubungan kualitas variabel X terhadap Y disertai penjabaran lebih lanjut mengenai hasil uji korelasi, hasil uji determinasi, dan uji t.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel disiplin kerja dinilai menggunakan 3 indikator yang terbagi menjadi 14 pertanyaan dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 1
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X)

Disiplin Kerja (X)			
No	Indikator	Item	Mean
1	Disiplin Waktu	1-3	4,12
2	Disiplin Peraturan	4-11	4,30
3	Disiplin Tanggung Jawab	12-14	4,32
Rata-rata Variabel			4,24

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1 bahwa tanggapan responden terhadap variable disiplin kerja dengan 3 indikator menghasilkan rata-rata variable 4,24.

Variabel disiplin kerja dinilai dengan 6 indikator yang terbagi menjadi 11 pertanyaan dengan hasil penelitian sebagai berikut :

Tabel 2
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)

Produktivitas Kinerja Karyawan (Y)			
No	Indikator	Item	Mean
1	Kemampuan	15-16	4,37
2	Meningkatkan Hasil Yang Dicapai	17-19	4,22
3	Semangat Kerja	22	4,46
4	Pengembangan Diri	20-21	4,18
5	Mutu	23-24	4,25
6	Efisiensi	25	4,24
Rata-rata Variabel			4,28

sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan data pada table 2 bahwa tanggapan responden terhadap variable Produktivitas Kinerja Karyawan dengan 6 indikator menghasilkan rata-rata variable 4,28. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Variabel

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,96356365
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,071
	Negative	-,078
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 3 bisa diketahui maka nilai signifikansi (Asymp.Sig.) yaitu sebesar 0,200 maka lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$ dapat saya simpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji linear dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 4
Ringkasan Hasil Uji Linearitas

Variabel		F _{hitung}	F _{tabel}	Kesimpulan
Bebas	Terikat			
X	Y	0,636	4,04	Linear

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel produktivitas kinerja karyawan (Y) maka diperoleh F_{hitung} sebesar 0,636 pada taraf signifikan 5%. Hasil F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} yaitu $0,636 < 4,04$ sehingga dapat ditarik kesimpulan maka variabel disiplin kerja (X) dengan produktivitas kinerja karyawan (Y) memiliki sebuah hubungan yang linear.

Berikut tabel Uji Multikolinearitas :

Tabel 5
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	1,000	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan dari table 5 diatas ringkasan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X) ialah 1,000 lebih kecil daripada 10,00 atau $1,000 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Adapun data yang digunakan sebanyak 25 secara kuesioner adalah dengan jumlah distribusi frekuensi sebanyak 50 responden maka di mendapatkan hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,602	3,906		3,482	,001
Disipli Kerja	,558	,065	,778	8,590	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 6 hasil penelitian diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,602 + 0,558X$$

Berdasarkan table 6 hasil estimasi dari persamaan regresi tersebut maka dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien kostanta sebesar 13.602 artinya jika disiplin kerja memiliki kostanta sama dengan nol atau tetap maka produktivitas kinerja karyawan PT. Rizki Prima Food sebesar 13,602.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,558 artinya, jika variabel disiplin keja meningkat 1 satuan maka produktivitas kinerja karyawan PT. Rizki Prima Food meningkat sebesar 0,558.

Teknik korelasi diperuntukan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah.

Tabel 7
Hasil Analisis Uji Korelasi

Correlations

		Disiplin Kerja	Produktivitas Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,778**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
Produktivitas Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,778**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Dari tabel 7 diatas mendapatkan hasil bahwa tingkat signifikansi variabel produktivitas kinerja karyawan 0,000 dan variabel disiplin kerja 0,000, bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan atau bisa dikatakan berkorelasi. Dari tabel di atas bahwa bisa diketahui pearson correlation atau nilai korelasi variabel disiplin kerja adalah 0,778, untuk variabel produktivitas kinerja karyawan juga bernilai 0,778, maka hubungan kedua variabel tersebut positif bisa diartikan semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi juga produktivitas kinerja karyawan atau semakin rendah disiplin kerja semakin rendah pula produktivitas kinerja karyawan

dan bisa dikatakan pedoman derajat hubungan kedua variabel tersebut korelasi kuat. Hal ini dikatakan ada hubungan korelasi karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ atau $0,778 > 0,279$.

Adapun besarnya pengaruh yang dijelaskan oleh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 8 ModelSummary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,606	,598	2,994

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 8 bahwa residual determinasi diperoleh hasil sebesar 0,606 menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di PT. Rizki Prima Food sebesar 60,6%, adapun sisanya 39,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian.

4. KESIMPULAN

Setelah dilakukannya olah data penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Tingkat disiplin kerja pada karyawan di PT. Rizki Prima Food tentang Disiplin Kerja dikatakan signifikan. Indikator nilai rata-rata tertinggi yakni indikator Disiplin Tanggung Jawab dengan nilai sebesar 4,32 dan indikator Disiplin Peraturan dengan nilai sebesar 4,30 sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah yakni indikator Disiplin Waktu dengan nilai sebesar 4,12.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di PT. Rizki Prima Food, dari hasil pembahasan ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ialah Disiplin Waktu sebesar 4,12, Disiplin Peraturan sebesar 4,30 dan Disiplin Tanggung Jawab sebesar 4,32.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Rizki Prima Food.

Berdasarkan hasil analisis data, hasil pembahasan, dan hasil kesimpulan maka saran yang dapat diberikan untuk PT. Rizki Prima Food dan bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Pemilik PT. Rizki Prima Food dapat meningkatkan lagi produktivitas kinerja karyawan dengan cara ditingkatkan disiplin waktu terhadap kedisiplinan karyawan yang lebih tegas dalam menghadapi seorang karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu. Selain dari itu PT. Rizki Prima Food untuk menambahkan tempat untuk istirahat yang lebih nyaman, dengan kondisi yang nyaman karyawan tidak mudah cepat bosan.
2. Bagi karyawan harus selalu menjaga komunikasi antara atasan dengan bawahan, senantiasa harus mematuhi peraturan yang telah diberikan perusahaan dan lebih ditingkatkan lagi kehadiran tepat waktu. Kerena dengan disiplin kerja yang baik, produktivitas kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan terwujud sesuai yang diharapkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penulis disarankan untuk menambahkan variabel kompensasi dan motivasi kerja dengan menggunakan metode regresi linier sehingga permasalahan yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator. Zanafa Publishing, 86-87.
- Busro. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi Peny Andriyany. (2021). Analisis Konsep Produktivitas dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Repository STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: IRDH.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hartatik. (2018). Mengembangkan SDM. Laksana, 200.
- Hasibuan. (2019). Manajeme Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT. Raja Gafindo Persada.
- Mekari Talenta. (2022). Apasaja Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli. Mekar Talenta.
- Musrifah Mardiani Sanaky. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik* Vol 11, No 1.
- Rizki Maulana. (2022). PT.RIZKI PRIMA FOOD. smesta.kemenkopukm.
- Sinabela. (2020). Merodoogi Penelitian Kuantitatif-Teori dan Praktik. Rajawali Press.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Alfabeta.
- Supriyanto, A.S., & Maharani. (2013). Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia . Malang: UIN Press.
- Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenamedia Group, 87.
- Yusuf. (2013). Metide Pembelajaran Kualitatif,Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Rineka Cipta.