

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KRAFT HEINZ ABC

Dedi Apriliyan¹, Fauzobihi², Alliyya Saputro³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiwi

Korespondensi : dediapriliyan797@gmail.com

Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah permasalahan pada disiplin kerja yang kurang tepat maka terjadilah fenomena masalah mengenai penurunan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di PT. Kraft Heinz dengan populasi berjumlah 44 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,626$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,392$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (5,207) > t_{tabel} (2,00)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi Disiplin Kerja akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,392 menunjukkan bahwa 39,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Disiplin Kerja, sisanya sebanyak 60,8% ditentukan oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE EMPLOYEES OF PT. KRAFT HEINZ ABC

Abstract

The background of this research is the problem of inappropriate work discipline, resulting in a problem phenomenon regarding a decrease in employee performance. The aim of this research is to determine the effect of work discipline on employee performance. This research, which uses quantitative methods with associative techniques, was carried out at PT. Kraft Heinz with a population of 44 employees with data collection techniques using questionnaires. Based on the calculation results, a correlation coefficient of $r = 0.626$ and a determination coefficient of $R = r^2 = 0.392$ were obtained. Testing the significance of the correlation obtained $t_{count} (5.207) > t_{table} (2.00)$ at $\alpha = 0.05$, indicating that the correlation coefficient is significant. Thus, the research hypothesis which states that there is a relationship between Work Discipline and Employee Performance can be accepted. This means that the higher the work discipline, the higher the employee performance will be. Meanwhile, the coefficient of determination of 0.392 shows that 39.2% of the variation in Employee Performance can be explained by variations in Work Discipline, the remaining 60.8% is determined by other factors outside Work Discipline.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro & Daryanto, 2017). Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi, karena melalui sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang lain pada suatu organisasi dapat berfungsi atau dilaksanakan. Unsur dalam manajemen merupakan tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan manusianya itu sendiri. Di samping itu, SDM dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

Salah satu faktor dan aspek yang sangat berpengaruh yaitu kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Isvandiar & Idris, 2018).

Tanggung jawab akan tugasnya serta rasa tanggung jawab yang dapat dikaitkan dengan tingkat disiplin para karyawan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin merupakan suatu hal mutlak yang harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas. Dengan diterapkannya sikap disiplin pada karyawan maka akan menciptakan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki pada perusahaan tersebut. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Piri

dkk, 2022). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan (Rani & Mayasari, 2015). Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

PT. Kraft Heinz ABC didirikan pada tahun 1967 untuk memproduksi dan menjual fastener plastik untuk keperluan industri, seperti pengencang plastik untuk menghubungkan, membangun, dan mengikat. Nifco mengirimkan produk yang ringan, tidak berkarat, mudah ditangani ke industri Jepang. Pengencang plastik memberikan kontribusi besar terhadap penghematan daya dan penghematan biaya dalam proses manufaktur, dan mereka mulai digunakan dalam mobil ketika industri otomotif tumbuh. Saat ini, Nifco memiliki pangsa pasar terbesar di industri otomotif Jepang. Keberhasilan Nifco melampaui pengencang plastik. Nifco adalah yang pertama di dunia yang mengembangkan mini-damper, yang akan merilis satu demi satu produk untuk menunjukkan ide-ide unik, seperti kait pengunci yang menyebarkan konsep "buka paksa" di seluruh dunia, bagian untuk tangki bahan bakar untuk mematuhi peraturan lingkungan, dan produk transmisi mesin yang menuntut kemampuan desain yang sangat canggih.

Tabel 1. Fenomena Masalah Disiplin Kerja

No	Permasalahan	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Dalam proses kerja tidak menggunakan alat bantu kerja (<i>pokayoke</i>)	2	2	3
2	Kurang memperhatikan kebersihan lingkungan kerja sebelum dan sesudah bekerja	2	2	1
3	Tidak menjalankan instruksi kerja secara tuntas, saling mementingkan pekerjaan masing-masing (hubungan kerja yang kurang baik)	3	3	4

Berikut penjelasan dari tabel di atas. Yang pertama, mengenai proses produksi tidak menggunakan *pokayoke* (alat bantu kerja), mengakibatkan temuan masalah berupa *minus quantity*. Pada tahun 2020 terdapat 2 Orang, tahun 2021 terdapat 2 Orang, tahun 2022 terdapat 3 Orang. Kedua, untuk pekerjaan yang mengacu terhadap prosedur dan petunjuk kerja kurangnya memperhatikan kebersihan sebelum dan sesudah melakukan produksi terhadap area kerja dan peralatan produksi yang digunakan, mengakibatkan part sebelumnya akan tercampur dengan part lain. Pada tahun 2020 terdapat 2 Orang, tahun 2021 terdapat 2 Orang, tahun 2022 terdapat 1 Orang. Ketiga, yaitu mengenai instruksi kerja tuntas tidak melakukan pengecekan satu shot setiap satu slip. Contohnya alarm target akan berbunyi ketika target produksi tercapai. Setiap alarm target berbunyi merupakan satu slip, yang seharusnya operator ditugaskan untuk pengecekan satu shot part dengan menyeluruh. Terjadi karena beban kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan karyawan itu sendiri dan masing-masing karyawan saling mementingkan pekerjaannya. Pada tahun 2020 terdapat 3 Orang, tahun 2021 terdapat 3 Orang, tahun 2022 terdapat 4 Orang.

Pada tahun 2020 perusahaan mempunyai target NG sebanyak 2 pcs dan realisasi NG sebanyak 4 pcs sehingga NG yang dihasilkan 2 kali lipat dari target NG yang telah ditentukan, Pada tahun 2021 target NG sebanyak 2 pcs realisasi NG sebanyak 6 pcs sehingga NG yang dihasilkan 3 kali lipat dari target NG yang telah ditentukan. Pada tahun 2022 target NG sebanyak 2 pcs realisasi NG sebanyak 3 pcs sehingga NG yang dihasilkan 1,5 kali lipat dari target NG yang telah ditentukan. Artinya karyawan masih melebihi target NG yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fudin Zainal Abidin (2013) yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama putra gegana bandung*”. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 17,6% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,420. Penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Rika Widayaningtyas (2016) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,213 ($p < 0,05$; $p = 0,002$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,032.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya adalah : Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukum, dan Ketegasan. Terdapat empat jenis disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (2011) yaitu : Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah; Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat;

Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner; dan Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Menurut Mangkunegara (2013) menyebutkan adanya 3 (tiga) pendekatan kedisiplinan, yaitu : Pendekatan disiplin modern, Pendekatan disiplin dengan tradisi, dan Pendekatan disiplin bertujuan. Dari hasil kerja yang telah disepakati bersama, didesain dengan memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh perusahaan dan disepakati oleh karyawan sebagai dasar hasil kerja yang harus dicapai. Menurut Bangun (2012) suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi sebagai berikut: Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan kerja sama.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah diuraikan di atas maka penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, penulis mengambil judul penelitian yaitu “*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi Departemen Injection Pada PT. Kraft Heinz ABC*”

METODE dan BAHAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism diunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor PT Kraft Heinz ABC yang berjumlah 44 orang, dan peneliti mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 44 orang tersebut. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode sampling population. Artinya seluruh seluruh Karyawan PT Kraft Heinz ABC Indonesia yang sebanyak 44 orang seluruhnya menjadi sampel

HASIL

Analisis data disiplin kerja dan kinerja karyawan dimulai dengan ujicoba validitas variabel dan uji reliabilitas. Setelah itu dilakukan uji normalitas, uji homogenitas dan selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Berikut ini dijelaskan hasil output pengolahan data uji hipotesis.

Uji Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R)

Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

Tidak terdapat Pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

$$H_1 : \rho > 0$$

Terdapat Pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Kekuatan Pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,626$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,392$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (5,207) > t_{tabel} (2,021)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian,

hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat Pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Disiplin Kerja akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,392 menunjukkan bahwa 39,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Disiplin Kerja, sisanya sebanyak 60,8% ditentukan oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja.

Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

Pada tahapan ini bertujuan melakukan pengujian hipotesis penelitian secara empiris pengaruh antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Regresi Linear Sederhana. Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut :

$$H_0 : \rho = 0$$

Tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$$H_1 : \rho > 0$$

Terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kekuatan pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien regresi yang dihitung dengan menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitasnya dengan menggunakan Uji-F dengan langkah-langkah sebagai berikut : Langkah pertama dalam pengujian hipotesis adalah menyusun model persamaan regresi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 34,65$ dan koefisien regresi $\beta = 0,74$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 34,65 + 0,74X$

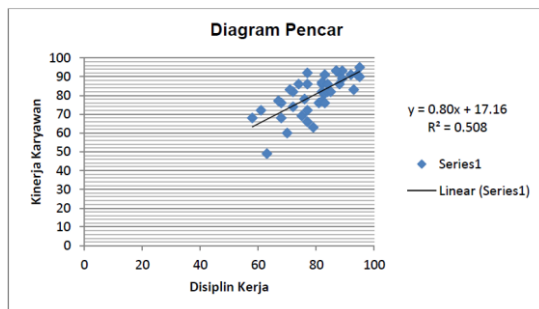
Analisis data selanjutnya adalah pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi berdasarkan tabel ANAVA. Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (27,11) > F_{tabel} (4,07)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,31) < F_{tabel} (2,09)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini

menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh bukti empiris yang menunjukkan adanya Pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin baik Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara empiris dapat dikatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dilakukan dengan cara meningkatkan Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 34,65 + 0,74X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk Pengaruh linear antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Pengaruh ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan akibat Disiplin Kerja dari selanjutnya Pengaruh tersebut dapat digambarkan dalam bentuk grafik garis seperti pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Diagram Pancar Persamaan Regresi

Persamaan regresi $Y = 34,65 + 0,74X$ menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Disiplin Kerja (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,74 dengan konstanta 34,65.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin baik Disiplin Kerja seseorang akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi menunjukkan bahwa 39,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan

oleh variasi Disiplin Kerja, sisanya sebanyak 60,8% ditentukan oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) merupakan model persamaan regresi signifikan dan persamaan regresi berbentuk linear.

Saran

Optimalisasi Disiplin Kerja menjadi topik kajian yang menarik karena Disiplin Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggali dan memahami makna dan arti Disiplin Kerja diharapkan dapat dikembangkan kekuatan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Pada tahap selanjutnya perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh variabel lain selain Disiplin Kerja dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah memberi dukungan dan kontribusi terhadap penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Fudin Zainal. 2013. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT*. Rekatama Putra Gegana Bandung, Jurnal Ekonomi. Universitas Winaya Mukti Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Isvandiari, A., Idris, B. Al. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang*.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosdakarya, Bandung.
- Piri, A.S., Dotulong, L.O.H., Pandowo, M. H. Ch. 2022. Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. Jurnal EMBA 10 (2) : 389-398.

- Rani, Mayasari. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 3 (2) : 164-170.
- Rivai, V., Sagala, E. J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Widayaningtyas, R. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten. S1 Skripsi, Fakultas Ekonomi).