



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BHUMYAMCA SEKAWAN JAKARTA

Oleh : Kunto Atmojo* dan Muhammad Amirrulloh

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline on the performance of employees of PT Bhumyamca Sekawan Jakarta, the variable studied is work discipline on employee performance.

This research uses descriptive research method with quantitative approach. Data collection techniques by distributing questionnaires to 140 employees.

The results of the study showed a significant influence of work discipline on the performance of the employees of PT Bhumyamca Sekawan Jakarta.

Based on the results of the hypothesis testing the work discipline variable (X) to the employee performance variable (Y), the results of this study obtained the value of $t_{arithmetic}(22,935) > t_{table}(1,665)$ then it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning Work discipline (X) partially significant effect on employee performance (Y).

The results of linear regression analysis obtained the value of the linear regression equation $Y = 7.354 + 0.890 X$. The constant value of 7.354 states that if the independent variable (X) = 0 then the dependent variable (Y) is 7.354. Work Discipline regression coefficient (X) of 0.890 which means that the addition or increase (X) of 1 unit will increase Employee Performance (Y) of 0.890. R Square value (Determination Coefficient) obtained by 0.792, which means the influence of work Discipline variable (X) on Employee Performance (Y) of 79.2%. The remaining 20.8% is influenced by other factors.

Keywords: *Work discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dewasa ini perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik dimasa depan.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplin kerja. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplin kerja merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin kerja yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan

tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Kemudian dalam pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan PT. Bhumyamca Sekawan Jakarta saat ini masih terbilang rendah yang dapat mengganggu kinerja karyawan, yaitu dari beberapa hal antara lain:

1. Masih banyaknya karyawan yang mangkir kerja dengan berbagai alasan.
2. Masih ditemuinya karyawan yang berkeliraran pada saat jam kerja
3. Tingkat keterlambatan karyawan cukup tinggi.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin kerja, maka seorang karyawan akan ikut disiplin kerja, tetapi

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin kerja, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin kerja sehingga akan mengganggu kinerja karyawan tersebut. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin kerja tetapi ingin menerapkan disiplin kerja pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan perangkat sumber daya pada PT. Bhumyamca Sekawan Jakarta untuk menghasilkan sesuatu atau dapat di artikan juga sebagai perbandingan antara penghasilan atau output dengan pemasukan atau input, oleh karena itu program peningkatan kinerja merupakan usaha terpadu yang menjadi tujuan strategi setiap pimpinan organisasi atau perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan bahwa: "Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard)".

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan asset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variable yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

KAJIAN TEORI

Disiplin kerja

Sutrisno (2013:85), menyatakan: "Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya".

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas

dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja kerja.

Selanjutnya Hasibuan (2013:193), menyatakan:

"Kedisiplin kerja adalah fungsi operatif keenam dari dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal".

Dengan demikian, Hasibuan (2013:193), menyatakan:

"Kedisiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi".

Macam-macam Disiplin kerja

Menurut Handoko (2001:208), mengatakan ada tiga tipe kegiatan pendisiplin kerjaan yaitu:

(1) Disiplin kerja Preventif

Disiplin kerja preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

(2) Disiplin kerja Korektif

Disiplin kerja korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan ini dapat berupa peringatan atau skorsing. Adapun sasaran tindakan pendisiplin kerjaan adalah untuk memperbaiki pelanggaran dan untuk mencegah para pegawai yang lain supaya tidak melakukan hal yang serupa.

(3) Disiplin kerja Progresif

Disiplin kerja progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh system disiplin kerja progresif adalah sebagai berikut:

- (a) Teguran secara lisan oleh pengawas.
- (b) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia.
- (c) Skorsing.
- (d) Diturunkan pangkatnya (demosi)
- (e) Pemutusan hubungan kerja atau dipecat.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2012:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- (1) Jam Kerja
Jam kerja adalah jam datang karyawan ke tempat kerja maupun pulang kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- (2) Izin Karyawan
Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
- (3) Absensi Karyawan
Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan di tempat kerja.

Kinerja

Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan:

“Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard)”.

Selanjutnya Mangkunegara (2012:9), mendefinisikan:

“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (dependent variabel) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (independent variabel) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin kerja adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin kerja mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin kerja mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Hasibuan (2013:193), menyatakan:

“Kedisiplinan kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang capainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Selanjutnya Hasibuan (2013:193), menyatakan:
“Kedisiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Hariandja (2002:230), menyatakan:

“Peningkatan disiplin kerja menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja”.

Wilson Bangun (2012:230), menyatakan:

“Melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi”.

KERANGKA BEROIKIR

Karyawan merupakan sumber daya yang mempunyai tempat terpenting dalam organisasi baik pemerintah ataupun swasta. Diperlukan suatu sikap disiplin kerja yang harus terus menerus dipelihara agar tercapai suatu hasil yang baik di lingkungan organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Hasibuan (2013:193), menyatakan:

“Kedisiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi”.

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplin kerja karyawan suatu organisasi menurut Hasibuan (2013:194), adalah:

(1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut tingkat kedisiplin kerja mempengaruhi karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin kerja dalam mengerjakannya.

(2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin kerja baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplin kerja bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin kerja), para bawahanpun akan kurang disiplin kerja.

(3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplin kerja mereka akan semakin baik pula.

(4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

(5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplin kerja karyawan perusahaan. 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/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

(6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplin kerja karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisiplin kerja karyawan akan berkurang.

(7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplin kerja karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisiplin kerja sesuai dengan

sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisiplin kerja akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplin kerja karyawan perusahaan.

(8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct singlerelationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Wilson Bangun (2012:234), menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

(1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

(2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

(3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

(4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh

tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

(5) Kemampuan Kerjasama

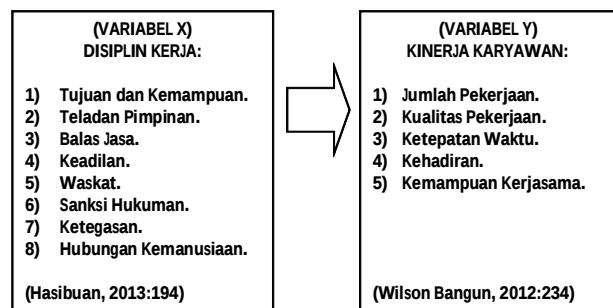
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga , membutuhkan kerjasam antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Dari teori dua ahli manajemen sumber daya manusia tersebut diatas, maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ditetapkan bahwa pengaruh disiplin kerja sebagai variabel X terhadap kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dipaakai sebagai bahan acuan dalam rumusan hipotesis, digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan lainnya.

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhumyamca sekawan Jakarta



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diambil suatu hipotesis yaitu: “Disiplin kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bhumyamca sekawan Jakarta”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dapat dimaknai sebagai suatu usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, usaha mana dilakukan dengan menggunakan pendekatan atau metode ilmiah. Menurut Sugiyono (2010:2) menjelaskan bahwa:” Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara

ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif, maksudnya bahwa dalam menganalisa data dengan menggunakan angka-angka dan rumus.

Menurut Sugiyono (2016:29) menyatakan bahwa: “Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul dimasyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian mengangkat kepermukaan karakter atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun variabel tersebut.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa merupakan cara pemecahan masalah penelitian yang dilaksanakan secara terencana dan cermat dengan maksud mendapatkan fakta dan kesimpulan agar dapat memahami, menjelaskan, meramalkan, dan mengendalikan keadaan.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Dalam penelitian ini, peneliti menghubungkan antara variabel Disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan. Variabel yang dimaksud adalah variabel Disiplin kerja (X), sebagai variabel terikat dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016:61) variabel penelitian pada dasarnya adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel dependent atau variabel terikat dan variabel independent atau variabel bebas.

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:161), “variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian atau penelitian”.

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa definisi operasional variabel adalah seperangkat nilai-nilai yang berupa tanda-tanda atau konsep objek penelitian yang dapat diukur dan diamati, sehingga penelitian dapat diketahui hasil penelitian tersebut. Selanjutnya untuk memudahkan penelitian dan pengukuran, maka variabel dalam penelitian ini didefinisikan dalam bentuk operasional.

Definisi operasional variabel adalah identifikasi masing-masing variabel yang terdapat pada sebuah penelitian. Sehingga variabel-variabel tersebut dapat didefinisikan secara jelas dan dapat memberikan batasan penelitian. Definisi operasional dari masing-masing variabel yang telah diidentifikasi dapat dinyatakan sebagai berikut:

Hasibuan (2013:193), menyatakan: “Kedisiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi”.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dimensi dan indikator kinerja mengukur kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif karyawan.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam dimensi dan indikator-indikatornya. Dari dimensi dan indikator-indikator dapat disusun suatu pertanyaan atau pernyataan sehingga dengan kuantitatif yang didapat dalam penelitian selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis statistik. Adapun variabel-variabelnya sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Objek Penelitian

Deskripsi data dimaksudkan untuk memberikan gambaran data empiris yang diperoleh dari hasil penelitian. Deskripsi data dihitung berdasarkan statistik deskriptif yang meliputi tendensi sentral dan sebaran data. Tendensi sentral meliputi skor terendah, skor tertinggi rentang data, rata-rata, modus, dan median. Sementara sebaran data atau dispersi terdiri dari standar deviasi dan varians.

Gambaran Umum dan Objek Penelitian

Dalam rangka menunjang pembangunan ekonomi nasional Indonesia, Pemerintah membuka kesempatan kepada para investor dari luar negeri untuk menanamkan modalnya di Indonesia, dengan jalan kerjasama atau Joint Venture. Pada tahun 1972, TNI-AL/KKO-AL dan Sime Darby Group mulai merintis diadakannya kerjasama antara PT. Halmahera Kayu yang mendapat kuasa penuh dari Yayasan Sosial

Bhumyamca dengan Sime Darby Holding Limited, yang berkedudukan di London, Inggris. 6 Desember 1974 dilaksanakan kerjasama dengan membentuk suatu perusahaan Joint Venture yang bergerak di bidang properti di Kawasan Komersial Cilandak dengan nama PT. BHUMYAMCA SEKAWAN. Tanggal 6 Desember 1974 kemudian ditetapkan sebagai Hari Ulang Tahun PT. Bhumyamca Sekawan.

Kawasan Komersial Cilandak dengan luas kurang lebih 12 Ha, saat itu telah berdiri 40 bangunan gudang, bekas garasi, bengkel tank, dan perlengkapan berat KKO- AL dengan sarana jalan yang cukup memadai. Sarana dan prasarana ditambah dan disempurnakan sehingga memenuhi persyaratan sebagai suatu kawasan yang bergerak di bidang properti.

Sejak saat itu perkembangan Kawasan Komersial Cilandak dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, sehingga sampailah pada satu titik dimana pengembangan gedung-gedung tidak mungkin lagi secara horisontal, karena persyaratan KDB (Koefisien Dasar Bangunan) sudah terpenuhi 30%, satu-satunya jalan pengembangan adalah secara vertikal.

Pada tahun 1991 dilakukan pemancangan tiang pertama pembangunan gedung bertingkat 7 (tujuh) diatas tanah seluas 6.600 m² oleh Deputy Logistik KASAL. Pembangunan tersebut selesai pada bulan Agustus 1992. Gedung bertingkat 7 (tujuh) ini dinamakan THE GARDEN CENTRE.

Dalam tahun 1995 terjadi perubahan salah satu pemegang saham PT. Bhumyamca Sekawan dari PT. Halmahera Kayu kepada PT. Jala Bhakti Yasbhum melalui Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) yang diadakan di PT. Bhumyamca Sekawan pada tanggal 23 juni 1995.

Dan telah diijazkan kemungkinan kerjasama antara PT. Bhumyamca Sekawan dengan Puskopalmar, untuk membangun Graha Marinir diatas tanah ex-pompa bensin Marinir seluas kurang lebih 7000 m². Pengurusan sertifikat tanah dan pembuatan konsep Joint Venture Agreement oleh Konsultan Hukum Kartini Mulyadi, SH dan Rekan telah dilakukan, namun mengalami kegagalan karena krisis moneter yang melanda dunia usaha termasuk properti.

Dalam rangka mengikuti perkembangan/globalisasi, maka pada tahun 1996 PT. Bhumyamca Sekawan telah mengikuti Program ISO 2000:1996 di bidang Peningkatan Mutu Manajemen/Pelayanan kepada penyewa dan mendapatkan sertifikat dari Badan Akreditasi International LRQA – Inggris

tanggal 7 Mei 1997. Selanjutnya pada tahun 2002, PT. Bhumyamca Sekawan meraih sertifikat ISO 9001:2000 tentang manajemen mutu kerja. Dan pada tahun 2004 PT. Bhumyamca Sekawan juga meraih sertifikat ISO 14001:2004 tentang pengelolaan lingkungan di Kawasan Komersial. Kedua ISO ini bertujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada penyewa dan masyarakat sekitarnya.

Seiring dengan perjalanan waktu, pada tanggal 28 bulan Desember tahun 2009 terjadi pengalihan saham dari Sime Darby Holding Limited (yang diwakili oleh PT. Caring Skyline Sdn Bhd) kepada PT Buana Pranata Indonesia dan PT Green Ridge Enterprises Ltd, sesuai dengan Akte Notaris Fathiah Helmi, SH No. 59 atau persetujuan dari BKPM nomor 1740/III/PMA/2009, sehingga penetapan pembagian saham sendiri dari PT Jala Bhakti Yasbhum memegang 17.850 lembar saham atau 51 %, PT Buana Pranata Indonesia memegang 14.000 lembar saham atau 40 % dan PT Green Ridge Enterprises Ltd memegang 3.150 lembar saham atau 9 %.

Saat ini PT Bhumyamca Sekawan selaku pemilik dan pengelola Kawasan Komersial Cilandak telah berusia 39 tahun, yaitu usia yang cukup dewasa dan penuh tantangan serta harapan dimasa-masa yang akan datang. Perkembangan usaha PT Bhumyamca Sekawan sejalan dengan Visi dan Misi Perusahaan, maka pada tanggal 28 Oktober 2010, PT Bhumyamca Sekawan mulai membuat rencana pengembangan usaha dengan membuat master plan pembangunan CIBIS (Cilandak Bisnis Square) yang memiliki fasilitas modern bertaraf Internasional dengan kualitas lingkungan tingkat gold atau platinum. Hal tersebut untuk mengantisipasi persaingan bisnis property di Jakarta, khususnya di Jakarta Selatan. Sesuai rencana, CIBIS terdiri dari 9 (sembilan) Tower yang akan dibangun dalam 3 (tiga) tahap yaitu tahap pertama tahun 2014-2015, tahap kedua tahun 2016-2017 dan tahap ketiga tahun 2018-2019. Pembangunan CIBIS tahap pertama adalah tower 9 (Sembilan), yang terletak disisi jalan Raya Cilandak KKO yang akan mulai dibangun pada awal tahun 2014.

Dalam rangka lebih meningkatkan pelayanan terhadap para penyewa khususnya dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja, pada akhir tahun 2013 PT Bhumyamca Sekawan telah mendapatkan sertifikat SMK3 (Sistem Manajemen Kesehatan dan Kelamatan Kerja) dari Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI melalui PT Sucofindo dan OHSAS 18001 : 2007 tentang Safety dari Badan Akreditasi International Qscert dari Jerman.

ANALISIS DATA PENELITIAN

Setelah terkumpul hasil sebaran kuesioner pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta mengenai variabel Disiplin kerja (X) serta variabel kinerja karyawan (Y), kemudian data-data hasil angket penelitian penulis olah dalam perhitungan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 21 for windows Adapun data-data hasil sebaran kuesioner dibawah ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Variabel Disiplin kerja (X)

Untuk mengetahui hasil analisis variabel Disiplin kerja (X) dengan menggunakan komputer program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 21 for windows input data variabel Disiplin kerja (X) yang merupakan data ordinal dari sampel 30 try out (N = 30) dengan jumlah soal sebanyak 15 pertanyaan sebagai berikut:

Tabel
Item-Total Statistics
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	57,57	32,185	,424	,861
X2	58,23	31,013	,461	,860
X3	58,10	30,645	,563	,854
X4	57,83	30,626	,578	,853
X5	57,73	30,961	,539	,855
X6	57,87	31,430	,483	,858
X7	57,70	30,286	,574	,853
X8	57,77	31,151	,524	,856
X9	57,87	31,499	,523	,856
X10	57,70	31,390	,401	,863
X11	57,90	31,817	,446	,860
X12	57,73	31,099	,572	,854
X13	57,97	32,447	,447	,860
X14	58,03	31,206	,583	,853
X15	58,00	31,724	,532	,856

Sumber : data diolah (SPSS) Versi 21

Dengan $df = N-2$ atau $df = 30 - 2 = 28$ dengan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh nilai rtabel 0,361. Sehingga untuk melihat rhitung dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Disiplin kerja (X), oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari rtabel 0,361

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui hasil analisis variabel kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan komputer program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 21 for windows input data variabel kinerja karyawan (Y) yang merupakan data ordinal

dari sampel 30 try out (N = 30) dengan jumlah soal sebanyak 15 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	63,17	23,178	,480	,844
Y2	63,33	23,333	,427	,846
Y3	63,30	22,148	,595	,837
Y4	63,13	23,085	,514	,842
Y5	63,40	21,766	,502	,843
Y6	63,27	22,823	,410	,847
Y7	63,17	22,971	,526	,842
Y8	63,23	22,599	,452	,845
Y9	63,13	22,395	,509	,842
Y10	63,37	23,068	,420	,846
Y11	63,37	21,895	,524	,841
Y12	63,37	22,309	,504	,842
Y13	63,40	22,800	,477	,843
Y14	63,30	22,148	,595	,837
Y15	63,27	22,616	,402	,849

Sumber : data diolah (SPSS) Versi 21

Dengan $df = N-2$ atau $df = 30-2 = 28$ dengan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh nilai rtabel 0,361. Sehingga untuk melihat rhitung dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), oleh karena hasilnya positif dan lebih besar dari rtabel 0,361

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel Disiplin kerja (X) dengan nilai rtabel 0,361, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,865, sehingga dapat disimpulkan bahwa rAlpha positif dan lebih besar atau $0,865 > 0,361$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Disiplin kerja (X) adalah Reliabel.

Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai rtabel 0,361, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,852 sehingga dapat disimpulkan bahwa rAlpha positif dan lebih besar atau $0,852 > 0,361$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel kinerja karyawan (Y) adalah Reliabel.

Analisis Normalitas

Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya data-data dari variabel independen (X) maupun variabel dependen (Y) yang ada dalam penelitian ini, dilakukan uji normalitas terlebih dahulu dengan menggunakan perhitungan Kolmogorov-smirnov Komputer program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 21 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin kerja	Kinerja	Unstandardized Residual
N		140	140	140
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	64,2857	64,5786	,0000000
	Std. Deviation	6,43762	6,43849	2,93514854
	Absolute	,077	,064	,103
	Positive	,072	,053	,101
	Negative	-,077	-,064	-,103
Most Extreme Differences				
Kolmogorov-Smirnov Z		,910	,762	1,220
Asymp. Sig. (2-tailed)		,379	,607	,102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah (SPSS) Versi 21

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov test diketahui nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 1,220 dengan nilai signifikansi sebesar Asymp.sig (0,102) > ?. Sig (0,05), nilai signifikansi Disiplin kerja diperoleh sebesar Asymp.sig (0,379) > ?. Sig (0,05) dan nilai signifikansi kinerja di peroleh sebesar Asymp. sig (0,607) > ?. Sig (0,05), maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,354	2,507		2,933	,004
1 Disiplin kerja	,890	,039	,890	22,935	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (SPSS) Versi 21

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear dengan menggunakan komputer program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 21 for windows. Hasil analisis regresi linear didapat nilai persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 7,354 + 0,890 X$$

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

$$X = \text{Disiplin kerja}$$

Nilai konstanta sebesar 7,354 menyatakan bahwa jika variabel independen (X) = 0,890, maka variabel dependen (Y) sebesar 7,354 unit. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja (X) sebesar 0,890 yang berarti

bahwa penambahan atau peningkatan (X) sebesar 1 unit akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,890 unit dengan asumsi Disiplin kerja (X) dianggap konstan.

Analisis Korelasi

Tabel
Model Summary^a
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890 ^a	,792	,791	2,94576

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (SPSS) Versi 21

Berdasarkan dari hasil analisis data-data menggunakan Komputer program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 21 for windows, dilakukan pengujian antara variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan tabel Model Summary menunjukkan hasil analisis antara variabel bebas yaitu Disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan menghasilkan nilai Pearson Correlation sebesar 0.890 angka tersebut menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Dengan hasil tersebut di atas dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh sebesar 89% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 11% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Nilai r Square sebesar 0,792 atau 79,2% artinya tingkat pengaruhnya kuat.

Analisis Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel setuju variabel Disiplin kerja (X) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dilakukan pengujian hipotesis antara variabel Disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Untuk uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan nilai signifikansi (0,05) dan antara hasil thitung dengan ttabel yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.42 diperoleh nilai thitung (22,935) > ttabel (1,655) dengan sig. 0,000 < α = (0,05) untuk N = 140 – 2 = 138 maka dapat di simpulkan bahwa Ho di tolak dan Ha diterima, artinya Disiplin kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

INTERPRESTASI HASIL DAN PEMBAHASAN

Interpretasi hasil penelitian merupakan bab inti dari penulisan skripsi ini untuk diketahui hasil analisis korelasi data-data hasil kuesioner secara keseluruhan dari sumber datanya dari karyawan PT. Bhumyamca Sekawan Jakarta. Pengelolaan data hasil kuesioner digunakan bobot penilaian mulai dari 1 sampai dengan 5 untuk tiap-tiap item jawaban. Setelah diketahui hasilnya analisa data variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,792 atau pengaruhnya sebesar 79,2% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 20,8% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak di amati oleh penulis. Sedangkan hasil analisa regresi linear sederhana atau nilai persamaan regresi linear sederhananya diperoleh sebagai berikut: $Y = 7,354 + 0,890X$. Nilai konstanta intersep sebesar 7,354 menyatakan bahwa jika variabel Disiplin kerja adalah nol (0) meningkat 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 7,354. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,890. Hal ini berarti isiplin meningkat 1 satuan maka kinerjakaryawan akan meningkat sebesar 0,890 dengan asumsi Disiplin kerja dianggap konstan.

Sedangkan hasil uji hipotesis variabel Disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai thitung (22,935) > ttabel (1,655) dengan sig. 0,000 < $\alpha = (0,05)$ untuk $N = 140 - 2 = 138$ maka dapat di simpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya Disiplin kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bhumyamca Sekawan Jakarta, maka hasilnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dari hasil penelitian ini diperoleh nilai thitung (22,935) > ttabel (1,665) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya Disiplin kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear didapat nilai persamaan regresi linear sebagai berikut:
 $Y' = 7,354 + 0,890 X$
Nilai konstanta sebesar 7,354 menyatakan bahwa jika variabel independen (X) = 0 maka variabel dependen (Y) sebesar 7,354.

Koefisien regresi Disiplin kerja (X) sebesar 0,890 yang berarti bahwa penambahan atau peningkatan (X) sebesar 1 unit akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,890.

2. Nilai R Square (Koefisien Determinasi) diperoleh sebesar 0,792 yang berarti pengaruh variabel Disiplin kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,2 %. Sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Edy Sutrisno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Husein Umar. 2010. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- H.E. Ristandi S. 2013. Catatan Kemajuan Studi dan Pedoman dan Penulisan skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti. Bandung.
- Iqbal Hasan. 2010. Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Jonathan Sarwono. 2013. Analisis Data Penelitian Dengan SPSS. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Jonathan Sarwono. 2011. Buku Pintar IBM SPSS Statistic 19 Cara Operasi Prosedur Analisis Data dan Interpretasi. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan . 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT. Bumi aksara. Jakarta.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. enerbit Grasindo. Jakarta
- Sangadji & Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Suharsimi Arikunto. 2012. Prosedur Penelitian. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Jakarta.
- T. Hani Handoko. 2010. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Wilson Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga. Bandung.