

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA

KARYAWAN PT.DAN LIRIS

Naskah Publikasi

Diajukan kepada Fakultas Psikologi

untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)



Diajukan oleh :

SITI WULANDARI

F 100110150

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2015

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT.DAN LIRIS

Diajukan oleh :

Siti Wulandari

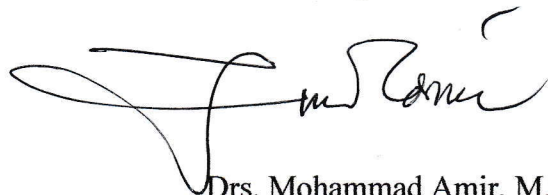
F100110150

Telah disetujui untuk dipertahankan

di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



Drs. Mohammad Amir, M.Si

Tanggal 22 Mei 2015

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT.DAN LIRIS**

Yang diajukan oleh :

SITI WULANDARI

F100110150

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

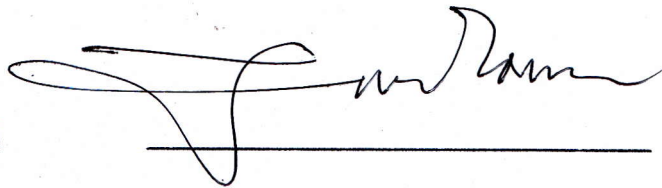
Pada Tanggal

05 Juni 2015

dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

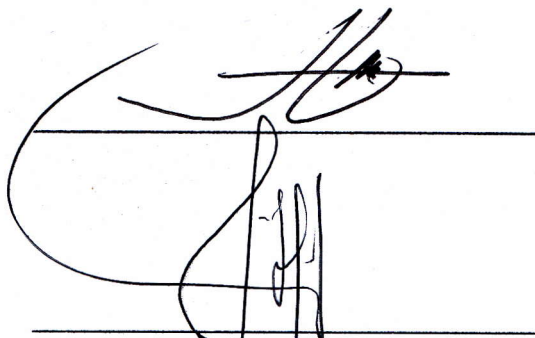
Penguji Utama

Drs. Mohammad Amir, M.Si



Penguji Pendamping I

Achmad Dwityanto O., S.Psi., M.Si



Penguji Pendamping II

Yudhi Satria Restu, S.Psi., SE., M.Si

Surakarta, 05 Juni 2015

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan




(Fauziah, M.Si., Ph.D)

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA

KARYAWAN PT.DAN LIRIS

Siti Wulandari

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

wulandari_249@yahoo.com

Abstrak

Prestasi kerja dalam sebuah perusahaan diantaranya dapat dilihat melalui perilaku disiplin kerja karyawan, seperti menggunakan fasilitas kantor seoptimal mungkin, dan mematuhi tata tertib kantor. Dengan adanya perilaku tersebut dapat menjadikan karyawan menghasilkan produk-produk yang berkualitas, sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan, untuk mengetahui tingkat disiplin kerja, untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan, serta untuk mengetahui sumbangan efektif disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan alat pengumpulan data berupa skala disiplin kerja dan dokumentasi prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Dan Liris bagian garment konveksi I M&S yang berjumlah 908 karyawan dengan responden yang diambil sebanyak 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *quota purposive non random sampling* karena subjek yang diteliti sudah ditentukan dan berdasarkan ciri-ciri tertentu.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dari analisis *nonparametric Spearman's* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,138 dan signifikansi (p) = 0,170 ($p > 0,05$). Disiplin kerja tergolong dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = 114,96, sedangkan prestasi kerja tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan rerata empirik (RE) = 29,56.

Kata Kunci: *disiplin kerja, prestasi kerja*

PENDAHULAN

Menurut Hasibuan (2005) (dalam Paramita, 2012), prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Prestasi kerja timbul dari dalam diri pekerja karena prestasi kerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat pekerja, kemampuan peran dan tingkat motivasi pekerja. Paramita (2012) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Prestasi kerja dalam sebuah perusahaan dapat dilihat melalui perilaku disiplin kerja karyawan, seperti menggunakan fasilitas kantor seoptimal

mungkin, dan mematuhi tata tertib kantor. Masya (2002) (dalam Rasyidi, Paranoan, & Djumlani 2013), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan dengan suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk terhadap peraturan yang telah ada dengan senang hati. Disiplin adalah alat untuk menggerakkan pegawai maupun orang lain dalam usaha kerja sama untuk meningkatkan hasil kerja.

Didalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi (Anoraga, 2009). Dalam perusahaan PT. Dan Liris dinilai dari perilaku tanggung jawab, loyalitas, kejujuran, ketelitian, dan disiplin kerja

yang dimiliki oleh karyawan. Dengan adanya perilaku tersebut dapat menjadikan karyawan menghasilkan produk-produk yang berkualitas.

Setiap tahun perusahaan bagian garment konveksi I M&S mampu memenuhi permintaan konsumen sesuai dengan jumlah permintaan. Produk yang dihasilkan akan dikirim ke luar negeri, diantaranya dikirim Jepang.

Tabel 1.
Rekapitulasi Rencana Konveksi

Tahun	Jumlah
2008	1,389,292
2009	1,273,508
2010	1,378,045
2011	1,234,529
2012	818,247

Prestasi Kerja

Menurut Cooper (dalam Samsudin, 2010), mengungkapkan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan

yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2005 dalam Paramita, 2012).

Adapun aspek-aspek yang dari prestasi kerja menurut Sutrisno (2010) (dalam Olivia, 2014), yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas, kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya termasuk juga kompetensi, ketelitian, ketekunan, dan dapat dipercaya serta kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kuantitas, meliputi *output* atau pengeluaran dan target kerja. Kuantitas juga berhubungan dengan absensi, apakah karyawan selalu masuk atau tidak, terlambat atau sering absen dengan berbagai alasan.

- c. Waktu menyelesaikan. Bagaimana karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya, apakah dengan waktu yang cukup lama atau waktu yang cepat dan benar.
- d. Tingkat efektivitas, meliputi ketepatan dan kemampuan dalam mengambil keputusan, kecepatan berfikir dan bertindak dalam bekerja.
- e. Kemandirian. Melakukan pekerjaan tanpa menggantungkan pada orang lain dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya.
- f. Tingkat keterlibatan, dapat dilihat dari loyalitas, efektivitas yang dilakukan, bagaimana ini dapat berpegaruh pada prestasi kerja.

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1990) (dalam Sejati, 2012) faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin

tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

b. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

c. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

d. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

e. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

f. Sikap Pegawai

Perilaku terhadap organisasi, kepada atasan, dan teman kerja.

g. Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan

yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya (Rivai, 2005).

Didalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi (Anoraga, 2009).

Menurut Kaho (2001), ada beberapa aspek disiplin kerja, diantaranya adalah:

- a. Kesadaran pegawai untuk hadir dikantor pada hari kerja, serta ketepatan masuk dan pulang kerja.
- b. Kewaspadaan pegawai dalam menggunakan bahan-bahan dan alat kantor.
- c. Kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan dan mengerjakan tugasnya.
- d. Semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

- e. Ketaatan pegawai dalam mengikuti cara kerja yang telah ditentukan.

Pada dasarnya menurut Fathoni (2006), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)
- f. Sanksi hukum
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif, pengumpulan data diperoleh melalui skala disiplin kerja dan dokumentasi prestasi kerja. Skala disiplin kerja sebanyak 40 aitem.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *product moment* dan akan diolah dengan aplikasi

SPSS (*Statistik Product and Service Solutions*) versi 16,0 *for Windows Program*.

SUBJEK PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dan Liris Surakarta, bagian konveksi I M&S yang berjumlah 908 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak 50 orang karyawan. Karena teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota purposive non random sampling*, dengan alasan pemilihan subjek sudah ditentukan oleh bagian personalia PT. Dan Liris Konveksi I M&S dan didasarkan oleh ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Karyawan yang bekerja dibagian garment konveksi I M&S PT. Dan Liris.
- b. Karyawan yang mempunyai prestasi kerja.
- c. Pendidikan minimal SMA (Sekolah Menengah Atas) dengan alasan bahwa karyawan sudah memiliki pengalaman dan ilmu.

d. Masa kerja berkisar antara 2 sampai 5 tahun

HASIL PENELITIAN

hasil uji normalitas pada variabel prestasi kerja diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov $Z = 1,323$; signifikansi (p) = $0,060$; ($p > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa sebaran data variabel prestasi kerja memenuhi distribusi normal. Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak yaitu hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja) dengan variabel tergantung (prestasi kerja). Berdasarkan uji linieritas diperoleh nilai F pada *Linierity* $0,106$ dan signifikansi (p) = $0,746$ ($p > 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak memiliki korelasi yang searah (linier) dengan prestasi kerja sehingga uji hipotesis selanjutnya menggunakan *nonparametric*. Berdasarkan hasil uji asumsi yang diperoleh maka uji hipotesis menggunakan analisis *nonparametric spearman's*. Dari analisis *non parametric*

diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) $0,138$ dan signifikansi (p) = $0,170$ ($p > 0,05$), hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh bahwa hasil disiplin kerja tergolong dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = $130,2$ dan rerata hipotetik (RH) = 100 . Sedangkan hasil perhitungan statistik diperoleh bahwa hasil prestasi kerja tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan rerata empirik (RE) = $29,56$ dan rerata hipotetik (RH) = 21 .

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dari analisis *nonparametric* diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) $0,138$ dan signifikansi (p) = $0,170$ ($p > 0,05$), sehingga hipotesis ditolak maka tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan

prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Sebayang (2013) yang menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan, karena masih ada faktor lain yang dapat menggambarkan secara signifikan mengenai prestasi kerja.

Berdasarkan analisis variabel disiplin kerja dapat diketahui nilai rerata empirik (RE) sebesar 130,2 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 100 yang berarti disiplin kerja subjek tergolong tinggi. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat disiplin kerja yang baik. Menurut Fathoni (2006), menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela dan mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan

analisis variabel prestasi kerja tergolong dalam kategori sangat tinggi dengan rerata empirik (RE) = 29,56 dan rerata hipotetik (RH) = 21. Hal ini berdasarkan Sutrisno (2009), yang menyebutkan bahwa kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga produktivitas akan meningkat dengan cara datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas maka penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Penelitian ini masih memiliki beberapa kelemahan, diantaranya adalah kurangnya variabel yang digunakan untuk mengungkapkan prestasi kerja sehingga untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel yang lain. Subjek yang digunakan tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada, serta hasil dalam penelitian ini hanya terbatas pada populasi tempat penelitian sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal. Dan sebaiknya dalam pengambilan data

dilakukan secara langsung oleh peneliti tanpa dititipkan ke pihak lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.
2. Tingkat disiplin kerja tergolong tinggi.
3. Tingkat prestasi kerja tergolong sangat tinggi.

SARAN

1. Bagi pimpinan, diharapkan pimpinan mempertahankan disiplin kerja dan prestasi kerja dengan memberikan stimulan berupa motivasi dengan mengumpulkan karyawan untuk mengikuti acara hiburan atau piknik.
2. Bagi karyawan, diharapkan karyawan mempertahankan disiplin kerja dan prestasi kerja dengan menumbuhkan rasa bangga terhadap perilaku karyawan agar selalu mematuhi peraturan.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan menggunakan variabel lain selain disiplin kerja dalam mengungkap

prestasi kerja karyawan, misalnya motivasi kerja, inisiatif dan kemampuan kerja karyawan. Serta melibatkan subjek yang lebih banyak sehingga dapat mewakili populasi. Dan sebaiknya dalam pengambilan data penelitian dilakukan secara langsung oleh peneliti tanpa dititipkan terlebih dahulu, sehingga data yang diperoleh tidak terjadi manipulasi oleh pihak lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kaho, Y. R. (2002). Pengukuran Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol.19. No.2, 116-138.
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian Hardiness Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank. *Jurnal Imiah Psikologi Terapan*, Vol. 02, No. 01, 115-129.
- Paramita, C. C. (2012). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 1 No.1, 1-11.
- Rasyidi, A., Paranoan, D., & Djumlani, A. (2013). Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi

Kalimantan Timur. *eJournal Administrative Reform* , Vol.1. No.1, 302-315.

Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka

Sebayang, M. (2013). Pengaruh Penghargaan Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja PT.Wijaya Karya Beton Cabang Sumatera Utara Di Medan. *Jurnal Ekonomi* , Volume 16 No.1, 39-49.Setia.

Sejati, P. (2012). Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman. *Artikel* .

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.