

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT VISION EASE ASIA**

Cherry



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Tesalonika Saragih

6032001282

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh LAMEMBA No.

720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE TOWARDS
EMPLOYEE PERFORMANCE IN
PT VISION EASE ASIA**

Cherry



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for
bachelor's degree in management

By:

Tesalonika Saragih

6032001282

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Accredited by LAMEMBA No.

720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT VISION EASE ASIA

Oleh:

Tesalonika Saragih

6032001282

Bandung, Juli 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,



Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM.

Pembimbing Skripsi



Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Tesalonika Saragih

Tempat, tanggal lahir : Bekasi, 3 September 2002

NPM : 6032001282

Program studi : Manajemen

Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Vision Ease Asia

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan

Pembimbing : Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU.No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70 : Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 8 Juli

2024

Pembuat pernyataan:



ABSTRAK

Industri manufaktur merupakan salah satu yang memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. Industri manufaktur yang secara khusus memproduksi pengolahan barang fisik, yang diolah melalui barang mentah menggunakan hal-hal yang disusun secara terstruktur, seperti tenaga kerja, tenaga mesin, hingga manajerial. Industri ini terdiri dari tujuh macam, yakni; industri *food and beverage*, kimia, logam dan mesin, farmasi, otomotif, pakaian, dan elektronik. Dikarenakan perkembangan pesat pada industri manufaktur, PT Vision Ease Asia diharapkan dapat berkontribusi untuk menambah lapangan pekerjaan. Melalui observasi yang dilakukan secara langsung dan *preliminary research*, sering terjadi kesalahpahaman antara atasan dan bawahannya.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kurangnya kedisiplinan beberapa karyawan yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis, mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Vision Ease Asia. Dimensi dalam disiplin kerja seperti tanggung jawab, termasuk juga merupakan dimensi dalam kinerja karyawan.

Metode yang dilakukan oleh peneliti adalah metode kuantitatif. Data yang akan diambil dilakukan dengan cara mengisi kuesioner, dengan total 100 responden, dan pengambilan sampel jenuh. Data tersebut kemudian diolah menggunakan metode perhitungan statistik, termasuk untuk melihat bagaimana pengaruh di antara kedua variabel tersebut.

Dari hasil penelitian, ditemukan adanya pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,464 dan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 6,592 + 1,464X$. Diperoleh hasil uji hipotesis, variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,909, yang artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan panduan kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, bila melihat dari variabel disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung pada ilmu Manajemen Insani, khususnya pada industri manufaktur.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Industri Manufaktur

ABSTRACT

The manufacturing industry is one that has an important role in the economy in Indonesia. The manufacturing industry specifically produces the processing of physical goods, which is processed through raw goods using things that are arranged in a structured manner, such as labor, machine power, to managerial. This industry consists of seven kinds, namely; food and beverage industry, chemical, metal and machinery, pharmaceutical, automotive, clothing, and electronics. Due to the rapid development in the manufacturing industry, PT Vision Ease Asia is expected to contribute to increasing employment. Through direct observations and preliminary research, there are often misunderstandings between superiors and subordinates.

In this study, researchers concluded that the lack of discipline of some employees affects both directly and indirectly on their performance. This research aims to analyze systematically, regarding the influence of work disciplines on employee performance in PT Vision Ease Asia. Dimensions in the discipline of work such as responsibility, including also dimensions in employee performance.

The method carried out by the researcher is the quantitative method. The data to be taken is done by filling out a questionnaire, with estimated 100 responses. The data is then processed using statistical calculation methods, including to see how the influence between the two variables.

From the results of this study, there is a partial influence between the Work Discipline (X) and the Employee Performance (Y) variable of 1,464. And the regression equation is obtained which is $Y = 6,592 + 1,464X$. The hypothesis results show that the relationship between the work discipline variable and employee performance is 0,909, which means that the work discipline variable has a strong influence on employee performance, the rest is influenced by other factors. The purpose of this research is to provide guidance to companies to improve employee performance, when looking at work discipline variables. In addition, this research is expected to contribute directly to the science of People Management, especially in the manufacturing industry.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Manufacturing Industry*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, ingin menyampaikan terima kasih, karena berkat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada PT Vision Ease Asia”. Penelitian ini disusun sebagai persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen Universitas Katolik Parahyangan. Penelitian ini tidak akan terwujud tanpa bimbingan, doa, dan dukungan yang tidak ada hentinya dari pihak-pihak yang memainkan peran penting dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Orang tua yang memberikan dukungan, doa, semangat selama penulis menempuh pendidikan sarjana manajemen di Universitas Katolik Parahyangan.
2. Ibu Katlea Fitriani, S.T., M.S.M., CIPM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan, penulis berterima kasih atas dukungan dan motivasinya dalam menyelesaikan skripsi manajemen.
3. Ibu Dr. Maria Merry Marianti, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing. Penulis berterima kasih atas bimbingan, masukan, dan saran dalam proses penyelesaian skripsi manajemen.
4. Bapak Fernando, S.E., M.Kom. selaku dosen wali. Penulis berterima kasih atas bimbingan dalam menempuh pendidikan sarjana manajemen di Universitas Katolik Parahyangan.
5. Elizabeth Saragih, Isabela Saragih, Theo Benaya, Josua Rio, dan Iwan Barnevel. Penulis berterima kasih atas semangat dan dukungan yang tidak pernah berhenti ketika penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman selama bimbingan skripsi berlangsung. Penulis berterima kasih atas motivasi, dan semangat yang diberikan selama penelitian ini berlangsung.
7. Karyawan PT Vision Ease Asia atas bantuan dan ketersediaan selama penelitian ini berlangsung.

8. Keluarga besar Manajemen Universitas Katolik Parahyangan angkatan 2020. Penulis berterima kasih atas kehadiran, motivasi, semangat, keceriaan dalam dinamika perjalanan semasa perkuliahan.
9. Seluruh dosen pengajar, staf, dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan, yang telah memberikan ilmu, bantuan dan semangat selama proses perkuliahan.

Akhir kata, penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Penulis sangat terbuka atas saran, kritik dan pendapat demi perkembangan dan perbaikan penelitian ini. Penulis mengucapkan terima kasih atas doa dan dukungan.

Bandung, 8 Juli 2024

Penulis,

Tesalonika Saragih

DAFTAR ISI

BAB 1	
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Kerangka Pemikiran.....	6
BAB 2	
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.4 Penelitian Mengenai Kinerja Karyawan.....	10
2.2 Disiplin Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	11
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.2.4 Dimensi Disiplin Kerja.....	13
2.2.5 Penelitian Terdahulu Mengenai Disiplin Kerja.....	14
2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	15
2.4 Penelitian Terdahulu.....	15
BAB 3	
METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	18
3.1 Metode Penelitian.....	18
3.1.1 Jenis Penelitian.....	18
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data.....	18
3.1.3 Teknik Pengukuran Variabel.....	19
3.1.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	20
3.1.5 Operasionalisasi Variabel.....	20
3.1.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	24
3.1.7 Teknik Pengukuran Data.....	27
3.1.8 Rancangan Pengujian Hipotesis.....	29
3.2 Objek Penelitian.....	30
3.2.1 Profil Perusahaan.....	30
3.2.2 Profil Responden.....	30
BAB 4	
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Analisa Variabel Disiplin Kerja.....	32

4.1.1 Analisa Dimensi Disiplin Waktu.....	32
4.1.2 Dimensi Disiplin Peraturan.....	35
4.1.3 Dimensi Disiplin Tanggung Jawab.....	37
4.2 Analisa Variabel Kinerja Karyawan.....	39
4.2.1 Analisa Dimensi Kualitas Kerja.....	40
4.2.2 Tanggung Jawab.....	42
4.2.3 Kerjasama.....	44
4.2.4 Inisiatif Individu.....	45
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	46
4.3.1 Uji Normalitas.....	47
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	48
4.3.3 Uji Regresi Linear Sederhana.....	49
4.3.4 Uji Hipotesis Parsial (Uji t).....	50
4.3.5 Uji Korelasi.....	51
4.3.6 Uji Determinasi.....	51
BAB 5	
KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar kehadiran beberapa karyawan PT Vision Ease Asia 1 Juli 2023-30 Juni 2024	3
Tabel 3. 1 Nilai skala dalam kuesioner	17
Tabel 3. 2 Operasionalisasi variabel kinerja (Y)	18
Tabel 3. 3 Tabel operasionalisasi variabel disiplin kerja (X)	20
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas	22
Tabel 3. 5 Hasil uji reliabilitas	23
Tabel 3. 6 Interpretasi rata-rata	24
Tabel 3. 7 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel 3. 8 Profil Responden Berdasarkan Usia	31
Tabel 4. 1 Jawaban responden terhadap dimensi disiplin waktu	32
Tabel 4. 2 Jawaban responden atas dimensi peraturan	35
Tabel 4. 3 Jawaban responden atas dimensi disiplin tanggung jawab	37-38
Tabel 4. 4 Jawaban responden atas dimensi kualitas kerja	40
Tabel 4. 5 Jawaban responden atas dimensi kuantitas kerja	41
Tabel 4. 6 Jawaban responden atas dimensi tanggung jawab	42-43
Tabel 4. 7 Jawaban responden atas dimensi kerjasama	44
Tabel 4. 8 Jawaban responden atas dimensi inisiatif individu	45-46
Tabel 4. 9 Hasil uji normalitas	47
Tabel 4. 10 Hasil uji regresi linear sederhana	49
Tabel 4. 11 Hasil uji hipotesis parsial	50
Tabel 4. 12 Hasil uji korelasi	51
Tabel 4. 13 Hasil uji determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Konseptual	6
Gambar 4. 1 Hasil uji normalitas	40
Gambar 4. 2 Hasil uji heteroskedastisitas	41

LAMPIRAN

1. Wawancara lanjutan

Dikarenakan hasil dari *preliminary research* berbeda dengan hasil kuesioner, penulis melakukan wawancara tambahan untuk mengetahui secara mendalam, mengenai kedisiplinan karyawan pada PT Vision Ease Asia. Narasumber merupakan *hrd* dari PT Vision Ease Asia.

Nomor	Nama Inisial	Pertanyaan	Jawaban
1.	Pak I	untuk mengukur tingkat disiplin di perusahaan ini melalui apa?	Biasanya perusahaan menilai dari absensi dan kpi. Selain itu, jika dalam satu bulan sudah dua kali tidak hadir atau terlambat dapat mengakibatkan hilangnya uang premi.
2.	Pak A	Jika terdapat <i>punishment</i> seperti itu, apakah masih ada yang melanggar? disebabkan oleh apa jika melanggar?	Beberapa karyawan memang memiliki kedisiplinan yang kurang. Apalagi kurangnya ketegasan dalam peraturan. Jika dalam satu bulan jatah premi karyawan sudah habis, maka mereka akan kehilangan motivasi untuk menaati peraturan lagi.
3.	Pak I	Jenis	Paling utama

		ketidakdisiplinan apa saja yang sering terjadi di perusahaan ini?	beberapa ada yang suka datang terlambat, masuk istirahat tidak tepat waktu dan terkadang ada beberapa yang ditegur oleh atasan dikarenakan kerjanya kurang efektif.
5.	Pak I	hukumannya berlaku untuk siapa saja pak?	Hanya <i>staff</i> biasa saja, dan operator sedangkan <i>supervisor</i> tidak, manajemen atas juga tidak.

2. Isi Kuesioner

Kuesioner Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Vision Ease Asia

Dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Katolik Parahyangan pada program studi Manajemen, dengan ini saya mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Vision Ease Asia”**.

Untuk itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini sebagai salah satu sarana pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini. Mohon untuk dijawab sejujur-jujurnya jawaban Bapak/Ibu tidak akan dinilai benar atau salah dan setiap informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya. Jawaban Bapak/Ibu tidak akan dilihat secara individual (perorangan), namun hanya akan dilihat secara keseluruhan (total responden).

Saya sangat menghargai kesediaan dan kontribusi Bapak/Ibu untuk dalam mengisi kuesioner ini. Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu dan bantuannya. Semoga bantuan Bapak/Ibu dibalas oleh Tuhan yang Maha Esa.

Hormat saya,
Tesalonika Saragih
6032001282

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

Laki-laki	Perempuan
-----------	-----------

2. Usia:

< 25	25- 35	36- 45	46- 55	>55
------	--------	--------	--------	-----

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Silakan pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan:

STS: Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

C. Pernyataan

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	Disiplin Waktu				

1	Saya selalu hadir ke kantor tepat waktu				
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu				
3	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan				
4	Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan				
Disiplin Peraturan					
5	Saat di dalam kantor, Saya tidak pernah melepaskan tanda pengenal				
6	Saya selalu berpakaian yang sopan dan sesuai ketentuan yang berlaku dalam perusahaan				
Disiplin Tanggung Jawab					
8	Saya tidak pernah mendapat koreksi dari atasan terkait pekerjaan yang sudah saya selesaikan				
9	Saya tidak pernah merusak fasilitas yang diberikan oleh perusahaan				

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Kualitas Kerja					
1	Saya tidak pernah melakukan kesalahan saat bekerja				
2	Saya hampir tidak pernah mendapat teguran dari atasan karena kesalahan yang saya perbuat				
3	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang sudah diberikan				
Kuantitas Kerja					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan				

6	Atasan saya menganggap bahwa saya selalu melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien				
	Tanggung Jawab				
7	Saya secara konsisten tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan				
8	Saya tidak pernah melakukan kesalahan yang sama dua kali				
9	Saya selalu bersedia untuk membantu rekan saya walaupun itu diluar tuntutan pekerjaan saya				
10	Saya selalu berupaya untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki				
	Kerjasama				
12	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan saya				
13	Saya selalu bersedia untuk membantu rekan saya walaupun itu diluar tuntutan pekerjaan saya				
	Inisiatif Individu				
15	Saya selalu berkeinginan besar untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan yang diberikan kepada divisi saya				
16	Saya secara aktif memberikan opini, saran, dan kritik ketika sedang rapat				
17	Saya selalu berkeinginan besar untuk memberikan inovasi di dalam pekerjaan saya				

3. Bank Data

Variabel X

		Correlations								Disiplin_Kerja
		DK.1	DK.2	DK.3	DK.4	DK.5	DK.6	DK.7	DK.8	a
DK.1	Pearson Correlation	1	.546**	.461**	.879**	.783**	.531**	.605**	.640**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
DK.2	Pearson Correlation	.546**	1	.787**	.576**	.567**	.759**	.720**	.663**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
DK.3	Pearson Correlation	.461**	.787**	1	.513**	.543**	.571**	.685**	.581**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
DK.4	Pearson Correlation	.879**	.576**	.513**	1	.742**	.528**	.636**	.712**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
DK.5	Pearson Correlation	.783**	.567**	.543**	.742**	1	.502**	.632**	.649**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
DK.6	Pearson Correlation	.531**	.759**	.571**	.528**	.502**	1	.661**	.581**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
DK.7	Pearson Correlation	.605**	.720**	.685**	.636**	.632**	.661**	1	.561**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
DK.8	Pearson Correlation	.640**	.663**	.581**	.712**	.649**	.581**	.561**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Disiplin_Kerja	Pearson Correlation	.825**	.857**	.784**	.845**	.827**	.782**	.841**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	8

Correlations

K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	Kinerja
.564	.323	.721	.704	.399	.693	.759	.573	.374	.597	.882	.807	.886	.769
.800	.966	.960	.960	.901	.600	.600	.600	.601	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
1	.860	.414	.533	.764	.733	.611	.633	.614	.538	.521	.646	.586	.780
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.800	1	.462	.462	.659	.659	.472	.549	.784	.733	.454	.593	.555	.752
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.414	.860	1	.647	.498	.678	.793	.701	.573	.621	.726	.597	.787	.800
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.533	.462	.647	1	.624	.475	.709	.771	.590	.594	.790	.732	.802	.803
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.784	.695	.498	.574	1	.612	.479	.648	.763	.584	.591	.680	.644	.792
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.713	.859	.479	.475	.612	1	.557	.437	.623	.687	.527	.612	.584	.795
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.511	.472	.790	.769	.429	.554	1	.698	.438	.732	.772	.636	.885	.820
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.633	.540	.701	.771	.649	.437	.699	1	.699	.470	.790	.743	.832	.818
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.814	.760	.523	.569	.763	.629	.439	.699	1	.845	.439	.596	.526	.766
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.939	.763	.621	.584	.684	.689	.702	.478	.649	1	.621	.579	.728	.811
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.521	.454	.729	.709	.551	.527	.772	.705	.439	.621	1	.841	.583	.784
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.640	.592	.597	.732	.693	.612	.638	.743	.696	.579	.641	1	.644	.844
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.560	.855	.762	.602	.644	.694	.665	.632	.626	.728	.593	.844	1	.834
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70
.780	.612	.802	.803	.762	.794	.829	.818	.768	.819	.784	.844	.834	1
.800	.960	.960	.960	.900	.600	.600	.600	.600	.000	.000	.000	.000	.000
.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70	.70

R is bivariate.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	14

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.824		3.77176

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4623.706	1	4623.706	325.014	.000 ^b
	Residual	967.380	68	14.226		

Total	5591.086	69			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.592	2.171		3.036	.003
	Disiplin_Kerja	1.464	.081	.909	18.028	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri manufaktur merupakan salah satu yang memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. Industri manufaktur mengalami perkembangan yang cukup besar khususnya di Indonesia, menurut Nabila Ananda Putri Harahap, *et al* (2023), diambil dari Lestari (2017), menyatakan bahwa pembangunan dan perkembangan industri manufaktur sudah dimulai sejak tahun 1950, akan tetapi banyak kendala saat itu, dikarenakan oleh kondisi politik. Hingga pada tahun 2021, dilansir dari *bakrie.ac.id*, Produk Domestik Bruto (PDB) industri manufaktur hampir sebesar 20%. Data ini diambil berdasarkan keterangan dari Kementerian Perindustrian. Hal ini menunjukkan perkembangan industri manufaktur di Indonesia. Industri manufaktur yang secara khusus memproduksi pengolahan barang fisik, yang diolah melalui barang mentah menggunakan hal-hal yang disusun secara terstruktur, seperti tenaga kerja, tenaga mesin, hingga manajerial. Dilansir dari *bakrie.ac.id*, industri manufaktur terdiri dari tujuh macam, yakni; industri *food and beverage*, kimia, logam dan mesin, farmasi, otomotif, pakaian, dan elektronik. Selain memiliki kontribusi yang besar bagi PDB, industri manufaktur juga memiliki peluang yang besar dalam membuka lapangan kerja yang luas. Menurut Benedictus Krisna Yogatama (2023), menurut data yang diambil dari Badan Pusat Statistik per Agustus 2023, industri manufaktur memiliki 19,35 juta tenaga kerja, yang berarti 13,85% dari penduduk di Indonesia yang saat ini bekerja, didominasi oleh tenaga kerja di industri manufaktur. Selain itu, kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan dalam industri manufaktur, tergolong beragam. Dalam kegiatan operasional perusahaan dibutuhkan pendidikan minimal S1, dan dalam kegiatan produksi dibutuhkan pendidikan minimal SMA/SMK.

Dilansir dari Nabila Ananda Putri Harahap, *et al* (2023), diambil dari Purnawati dan Khoirudin (2019), bahwa negara Indonesia memiliki potensi

yang besar dalam mengembangkan industri manufaktur. Kementerian Perindustrian, berjanji akan berfokus pada peningkatan produktivitas industri manufaktur. Peningkatan produktivitas industri manufaktur, dapat dilakukan jika adanya strategi yang efektif, yakni melalui peningkatan kualitas tenaga kerja, dan sumber daya mentah. Peningkatan kualitas tenaga kerja dapat dilihat bagaimana kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Luqman Hafidz (2023), kinerja karyawan dapat mempengaruhi perusahaan melalui berbagai aspek, seperti; produktivitas, kualitas, loyalitas, efisiensi dalam operasional, lingkungan kerja yang sehat, dan inovasi dalam perusahaan.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, tak terkecuali perusahaan manufaktur. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Menurut Ruci dan Kristiana (2019), perusahaan dapat melihat gambaran mengenai tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau tujuan dalam perusahaan melalui kinerja karyawannya. Terutama dalam perusahaan manufaktur dimana kualifikasi tenaga kerja, terdiri dari berbagai macam latar pendidikan. Oleh karena itu, pentingnya perusahaan melakukan pelatihan yang sesuai dengan potensi dari tenaga kerja sangat diperlukan. Selain pelatihan, faktor penting dalam mencapai keberhasilan kinerja karyawan juga dapat dilihat melalui disiplin kerja.

Menurut Sudaryo, *et al* (2018) disiplin kerja merupakan salah satu bukti tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan. Selain itu, disiplin kerja dapat diukur melalui kesadaran dan kemauan karyawan sadar untuk ikut berpartisipasi dalam menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Sinambela 2018:335). Menurut Rima *et al* (2023), merupakan harapan bagi suatu perusahaan atau organisasi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi harapan tujuan perusahaan atau organisasi dapat terlaksana dengan baik. Disiplin kerja memiliki kaitan erat dengan kinerja.

PT Vision Ease Asia merupakan salah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. PT Vision Ease Asia terletak di Delta Silicon Park, Cikarang, Kabupaten Bekasi. Perusahaan ini, secara khusus memproduksi lensa

kacamata. Melalui wawancara singkat dengan karyawan dari berbagai divisi seperti *HR*, *Akuntansi*, *Purchase*, dan *Exim*. Perusahaan ini memiliki kendala kedisiplinan pada karyawannya. Menurut Sofyan *et al* (2019), yang dikutip dari Robbins (2005), salah satu indikator dalam disiplin kerja adalah disiplin waktu. Menurut penuturan dari salah satu karyawan dalam divisi akuntansi, bahwa pada tingkat *supervisor* dan manajer terbiasa untuk datang terlambat, dikarenakan pada tingkatan tersebut tidak ada sanksi yang dikenakan.

Tabel 1.1
Daftar Kehadiran Beberapa Karyawan PT Vision Ease Asia
1 Juli 2023- 30 Juni 2024

Nomor	Nama	Posisi Pekerjaan	Jumlah hadir	
			Hadir (hari)	Terlambat
1.	S	<i>operator ticket and schedule</i>	246	2
2.	A	<i>operator ticket and schedule</i>	228	1
3.	F	<i>supervisor export</i>	220	3
4.	LLS	<i>supervisor import</i>	221	3
5	I	<i>senior staff personalia</i>	232	3
6	ER	<i>senior staff customer service</i>	226	3
7	AF	<i>operator ticket and schedule</i>	271	8

Sumber: Data PT Vision Ease Asia

Lain halnya dengan tingkatan *staff*, menurut penuturan dari salah satu karyawan dari divisi *exim*, jika terlambat maka tidak ada uang premi. Ketentuan dari uang premi tersebut, jika dalam satu bulan sudah 2 kali hadir terlambat atau tanpa keterangan, maka uang premi akan hilang. Banyak dari karyawan, yang termotivasi untuk disiplin hanya dikarenakan uang premi,

jika uang premi dalam satu bulan sudah habis, maka kedisiplinan karyawan mulai berkurang. Masalah disiplin yang lain, yang berpengaruh terhadap kinerja divisi *exim* berkaitan dengan indikator mengumpulkan tugas tepat waktu, dan ketelitian dalam bekerja. Dalam kaitannya dengan mengumpulkan tugas tepat waktu, ada kaitannya dengan pihak eksternal, sehingga terkadang mereka harus terlambat dikarenakan karyawan harus menunggu respon dari pihak eksternal. Indikator ketelitian dalam bekerja, berdasarkan penuturan karyawan pada divisi *exim*, mereka sering mendapatkan koreksi dari atasan. Hal yang sama juga dituturkan oleh karyawan pada divisi *purchases*. Penulis melakukan observasi langsung, terdapat kesalahan yang dilakukan oleh divisi *purchases*, yakni lupa untuk mengkonfirmasi kepada pihak eksternal terkait pembiayaan dan pengiriman. Hal ini menyebabkan karyawan dalam divisi tersebut mendapatkan koreksi dari atasan. Menurut penuturan atasan pada divisi tersebut, kesalahan tersebut sudah sering dilakukan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh disiplin kerja pada kinerja dalam suatu perusahaan, khususnya perusahaan manufaktur. Oleh karena itu peneliti memutuskan judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Vision Ease Asia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis menetapkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kinerja pada karyawan PT Vision Ease Asia?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada karyawan PT Vision Ease Asia?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Vision Ease Asia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang sudah ditetapkan oleh penulis, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat disiplin kerja pada karyawan PT Vision Ease Asia.

2. Mengetahui tingkat kinerja pada karyawan PT Vision Ease Asia.
2. Mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Vision Ease Asia.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat yang akan diberikan melalui penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan penulis pengetahuan baru mengenai pengelolaan tenaga kerja dalam perusahaan, serta pengaruhnya dalam perusahaan secara keseluruhan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan untuk memberikan jawaban kepada perusahaan, terkait masalah-masalah yang sudah dirasakan oleh perusahaan sejak lama. Selain itu, penelitian ini diharapkan untuk memberikan pengetahuan kepada perusahaan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dari sudut pandang akademisi.

3. Bagi peneliti lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi lainnya, ketika ingin melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.5 Kerangka Pemikiran

Penulis menyimpulkan kurangnya kinerja pada karyawan PT Vision Ease Asia yang dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Jufrizen (2021) dikutip dalam Sinambela (2012), kinerja dapat diukur berdasarkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan, dan hasilnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Pengukuran tingkat kinerja tersebut diukur dalam periode waktu tertentu. Adapun dimensi dalam kinerja karyawan meliputi; kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, hadir tepat waktu dan inisiatif individu. Selain itu,

menurut Pongoh *et al.*, (2021: 285-286) Disiplin kerja merupakan bentuk usaha karyawan dalam menunjukkan kepatuhan, ketaatan, ketertiban dan keterikatannya terhadap peraturan atau nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan. Dikarenakan karyawan seringkali ditegur oleh atasan terkait kurangnya ketelitian dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh dimensi dalam disiplin kerja, yakni dimensi disiplin tanggung jawab.

Mengenai dimensi disiplin kerja yang lain, menurut Sofyan, *et al* (2019, dalam Robbins, 2005), terdapat tiga dimensi kerja, yakni sebagai berikut:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu sangat erat kaitannya dengan bagaimana karyawan memanfaatkan waktu, yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pemanfaatan waktu tersebut meliputi, waktu cuti, waktu masuk, waktu istirahat, dan waktu balik.

2. Disiplin peraturan

Disiplin peraturan ada kaitannya mengenai seberapa besar karyawan menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam Perusahaan. Peraturan tersebut meliputi, cara berpakaian, pemanfaatan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Disiplin tanggung jawab berkaitan mengenai seberapa besar karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan memiliki hasil yang baik.

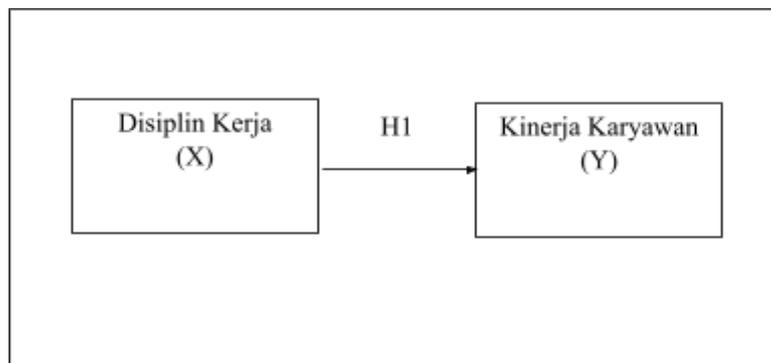
Menurut Annisa *et al* (2016), disiplin kerja ada kaitannya dengan kinerja karyawan, Semakin karyawan patuh pada peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi, berkomitmen terhadap pekerjaannya. Sehingga dalam kasus pada PT Vision Ease Asia, dimana ada beberapa karyawan yang melakukan kesalahan yang sama

berulang kali. Hal ini dapat menunjukkan kedisiplinan yang kurang dan berdampak pada kinerjanya.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah model konseptual penelitian ini.

Gambar 1. 1
Model Konseptual



Sumber: Olahan Penulis

Berdasarkan model konseptual diatas dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

Terdapat pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Vision Ease Asia.