

## HUBUNGAN KEDISIPLINAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. POS INDONESIA DISOLO

EKA LILIANNI SILVIA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS SAHID SURAKARTA

### ABSTRAK

Kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh manajer merupakan salah satu faktor yang mendukung tumbuhnya kinerja karyawan pada karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah : mengetahui hubungan kedisiplin kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Pusat PT. Pos Indonesia Disolo.

Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan di kantor pusat PT pos Indonesia Disolo dengan jumlah total sampel 100, yang diperoleh dengan *purposive sampling*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product Moment* dari Karl Pearson dengan bantuan *statistical package for social sciences (SPSS) for windows release 16.0*

Dari hasil analisis menunjukkan tingkat kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan dalam kategori tinggi dengan prosentase 55.0% untuk kedisiplinan kerja dan 61.0% untuk kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan korelasi *product Moment* didapat hasil 0,216 dengan  $P=0,000<0.05$ . hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan.

**Kata kunci :** *Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan.*

**ABSTRACT**

Discipline work done by managers is one factor that supports the growth of employee performance on employees. The purpose of this research is: to know the relationship of work discipline to the performance of employees in the PT. Pos Indonesia In solo.

An instrument used is work discipline scale with employee performance scale. Population in this research is PT Pos Indonesia head office In solo employees with the total sample is 100 employee, and the sample was taken by purposive sampling. A method of Data analysis in this research is product moment correlation technique from Karl that was supported by statistical package for social sciences (SPSS) for windows release 16.0.

From the analysis shows the level of work discipline with employee performance in the high category with its percentage is 55.0% for work discipline and 61.0% for employee performance. Based on data analysis using product moment correlation the result is 0.216 and P value =  $0.000 < 0.05$ . it means that there is positive significant relationship between the work discipline with employee performance.

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

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan industri yang semakin pesat, dengan terciptanya teknologi yang semakin canggih, mengakibatkan semakin ketat pula persaingan antar organisasi atau perusahaan sejenis dalam menghasilkan produk-produk yang berkualitas. Secara umum kita tahu bahwa tujuan organisasi atau perusahaan adalah memperoleh keuntungan serta mempertahankan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya manusia adalah yang utama. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu sumber

daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerjanya.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, pada tanggal 9 januari 2017. kantor Pusat PT. Pos

Indonesia Disolo, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menerapkan kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan kerja tersebut pada dasarnya sudah cukup baik, misalnya apel masuk kerja dan selesai kerja, serta pemberian sanksi atau hukuman pada para pelanggar. Dengan adanya pendisiplinan ini, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang melanggar, seperti karyawan banyak ngobrol dengan temannya, masuk kerja terlambat, dan pulang kerja lebih awal.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan

dan norma-norma sosial yang berlaku (Thaief, 2015).

Hasil interview dengan karyawan di kantor pusat PT. Pos Indonesia diperoleh bahwa kedisiplinan kerja karyawan masih rendah. Dalam upaya meningkatkan kinerja dibutuhkan karyawan yang memiliki kesadaran akan pentingnya kedisiplinan kerja. Dimana mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara(2007). Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan

organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan paparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mana bertujuan untuk mengetahui hubungan yang ada antara kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan kantor Pusat PT. Pos Indonesia Di Solo. Karena karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi berarti karyawan itu sadar dan bersedia mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja bisa maksimal. Tetapi, pada kenyataanya masih ada karyawan yang menyimpang dari aturan sehingga menimbulkan asumsi bahwa tampaknya kedisiplinan kerja belum

optimal. Serta hasil dari penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa ada keterkaitan antara kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam penulisan skripsi ini penulis memilih judul “Hubungan Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Di Solo.”

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (tergantung atau terikat). Sugiyono (2012) menjelaskan pengertian dari variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

Populasi dalam penelitian

adalah semua karyawan kantor Pusat PT. Pos Indonesia Disolo. Sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi yang menjadi karyawan tetap. Bentuk sampel dari penelitian ini adalah *purposive sampling*.

Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan didasarkan pada suatu pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri, berdasarkan ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Notoadmodjo, 2002). Alasan menggunakan *purposive sampling* karena pengambilan dilakukan berdasarkan ciri-ciri yang sudah ditetapkan oleh peneliti yaitu semua karyawan kantor Pusat PT. Pos Indonesia Disolo.

Penelitian ini menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi

dengan menghilangkan alternatif jawaban netral, hal ini bertujuan untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban.

Sesuai dengan tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan, maka teknik analisis data yang digunakan adalah *korelasi product moment*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis uji korelasi product moment dari person antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa koefisien korelasi 0,216 dengan  $P=0,000$  dengan  $<0.05$ . jika menggunakan  $r_{tabel}$  untuk  $n=100$  dan taraf signifikan 5% maka  $r_{tabel}$  0.196. Diperoleh  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat

signifikan antara kedisiplinan kerja ditinjau dari kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti, artinya ada hubungan yang signifikan antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh kantor pusat pos Indonesia. Menurut Chien (2004) bahwa tujuan utama dari disiplin adalah untuk membantu karyawan dalam memahami masalah kinerja atau kesempatan untuk memperbaiki. Proses ini menampilkan upaya formal dalam memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga dapat memperbaiki masalah yang dihadapi. Tujuan dari disiplin adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Proses disiplin tidak dimaksudkan sebagai hukuman bagi karyawan, tetapi untuk membantu karyawan dalam mengatasi masalah kinerja

dan memenuhi harapan pekerjaan.

Kedisiplinan kerja karyawan kantor pusat pos Indonesia Disolo dapat membantu dalam kinerja karyawan dengan lingkungan barunya, terutama mempunyai kinerja yang baik di kantor pusat pos Indonesia. Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan sebesar 0,216 lebih besar dari tabel sebesar 0,196. Disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi menurut Sutrisno, (2009) yaitu: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, dan Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dengan melalui

proses penilaian kerja menurut Bambang Guritno (2005) mengatakan bahwa “kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Diatas telah dijelaskan, bahwa orang- orang dalam organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur keaslian program seleksi dan pengembangan Karyawan yang baru saja dikerjakan buruk dapat dikenali melalui evaluasi kinerja. Evaluasi juga memenuhi maksud pemberian umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka. Lebih lanjut, evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar

untuk alokasi imbalan (Stephen P Robbins, 2006).

Pemahaman tanggung jawab seperti kedisiplinan kerja dinilai sangat memberi dampak bagi kinerja karyawan perusahaan. Pengelolaan kedisiplinan kerja yang baik maka akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2009), Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan.

Bangun (2012), menyatakan bahwa melalui proses penilaian kerja diketahui hasil organisasional tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi.

Rerata empirik (RE) Sebesar

64.07 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 100 dengan rincian, subjek yang berada dikategori sangat rendah sebesar 0%, subjek yang termasuk kategori rendah sebesar 0%, 25 subjek (25%) memiliki kedisiplinan kerja dalam kategori sedang, 55 subjek (55%) memiliki kategorisasi kedisiplinan tinggi, dan 20 subjek (20%) memiliki kategori kedisiplinan kerja sangat tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja kantor pusat pos Indonesia sebagian besar termasuk dalam kategori tinggi. Tingkat kedisiplinan kerja yang tergolong tinggi.

Disiplin yang baik menurut Hasibuan (2005) mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan

organisasi atau instansi dan pegawai. Oleh karena itu, pemimpin selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau instansi. Tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik sulit organisasi atau instansi untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya.

**PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka disimpulkan bahwa: disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia. HI diterima, karena karyawan mematuhi atau mentaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dan mengutamakan presentase kehadiran. Dimana kedisiplinan kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sehingga kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amran. 2009. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo". Dalam Jurnal Ichsan Gorontalo, Volume 4 No. 2. Hal 2397-2413. Gorontalo: Universitas Ichsan Gorontalo.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metode Penelitian* Yogyakarta: Bina Aksara
- \_\_\_\_\_. 2013. *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Jakarta, PT. Rineke Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- \_\_\_\_\_. 2004. *penyusunan Skala Psikologi* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta: pustaka pelajar
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

- Bernadin, H. John & Joice E, A. Russel, 2003. *Human Resource management. Mc Graw-Hill, Inc.*
- Chien MH. (2004) *A Study to Improve Organizational Performance.A View from Strategic Human Resource Management.Journal of American Academy of Busines*, Vol. 4, No. 1.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.*
- Hadi.2004. *Metode Research Jilid 3.* Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan,H. Malayu.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi I* :Jakarta : Bumi Askara.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot tuan Effendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit:Grasindo. Jakarta
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, L. Robert and John H. Jackson.(2006). *Human Resource Management*.Tenth Edition. South Western: By homson Collection.New York.
- Mejia, R., Gomez, D.B. & Balkin, R.L.C. (2004). *Managing human resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Nisa. 2016. *PengaruhPerilaku Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UNIT Pelaksanaan Teknik (UPT) UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol 12, No. 4, : 104 – 120*
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi ketiga, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. 2002. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Putri, CMN. 2016. *Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Orang Tua Dengan Anak Terhadap Kepercayaan Diri Pada Remaja*. Skripsi

tidak diterbitkan. Universitas  
Sahid Surakarta.

Rivai dan basri  
(2005:14). *Performance  
Appraisal: Sistem yang  
Tepat untuk menilai Kinerja  
Karyawan dan meningkatkan  
Daya saing  
Perusahaan*. Rajagrafindo  
Persada .Jakarta

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia:*

*Reformasi Birokrasi dan  
Manajemen Pegawai Negeri  
Sipil. Cetakan Pertama.*  
Penerbit PT. Refika  
Aditama. Bandung