

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN PERHUTANI KOTA JAKARTA SELATAN

Kasri Marni

Fakultas Psikologi Universitas Tama Jagakarsa Jakarta Selatan

kasrimarni3@gmail.com**Abstrak**

Peran sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Dalam perusahaan, semua perusahaan dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan meningkatkan kinerjanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Namun fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja adalah kesadaran pegawai yang tidak memaksimalkan jam kerja dan kehadiran di tempat kerja. Tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Perhutani. Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan seseorang ataupun kelompok untuk mematuhi dan menjalankan peraturan yang dibuat oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Hipotesis alternatif dalam penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Perhutani. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Perhutani Kota Jakarta Selatan. Jumlah populasi sebanyak 367 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, uji asumsi, uji f, uji t, dan koefisien determinasi (uji adjusted r square). dari analisis data skala kinerja karyawan diperoleh item valid sebanyak 29 item dan 3 item dinyatakan gugur dan reliabilitas skala kinerja karyawan sebesar 0,923. Skala disiplin kerja diperoleh item valid sebanyak 20 item dan 4 item dinyatakan gugur dan reliabilitas skala disiplin kerja sebesar 0,889. Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada hipotesis antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja, diperoleh hasil koefisien korelasi r sebesar 0,426 dan $p = 0,001 < 0,05$ hal ini berarti bahwa H_0 yang menyatakan "tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Perhutani Kota Jakarta Selatan" ditolak. Sedangkan H_a yang menyatakan "ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Perhutani Kota Jakarta Selatan" diterima. Demikian dengan dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan dengan arah positif antar variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

The role of human resources is a very important factor for a company. In a company, all companies are required to carry out their duties responsibly and improve their performance. One factor that affects performance is work discipline. However, the phenomenon that occurs in

Article History

Received: September 2024

Reviewed: September 2024

Published: September 2024

Plagirism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author**Publish by : Musytari**

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

terms of work discipline is employee awareness that does not maximize working hours and attendance at work. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline on employee performance at Perhutani Company. Employee performance is the result of the quality and quantity of work carried out by an employee in completing his/her duties in accordance with the responsibilities given to him/her. Work discipline is an attitude of obedience of an individual or group to comply with and carry out the regulations made by the organization, both written and unwritten. The alternative hypothesis in this study is that there is an effect of work discipline on employee performance at Perhutani Company. The subjects of this study were employees of Perhutani Company in South Jakarta City. The population was 367 people. Sampling used simple random sampling technique. The data analysis technique in this study used simple linear regression analysis technique, assumption test, f test, t test, and coefficient of determination (adjusted r square test). From the analysis of employee performance scale data, 29 valid items were obtained and 3 items were declared invalid and the reliability of the employee performance scale was 0.923. The work discipline scale obtained 20 valid items and 4 items were declared invalid and the reliability of the work discipline scale was 0.889. Based on the results of the analysis of research data on the hypothesis between employee performance and work discipline, the results of the correlation coefficient r were 0.426 and $p = 0.001 < 0.05$, this means that H_0 which states "there is no influence of work discipline on employee performance at the South Jakarta City Perhutani Company" is rejected. While H_a states "there is an influence of work discipline on employee performance at the South Jakarta City Perhutani Company" is accepted. Thus, it can be concluded that there is a significant relationship with a positive direction between work discipline variables and employee performance. This shows that the better the work discipline, the better the performance of the company's employees.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia perusahaan semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi yang semakin kompetitif ini, sebuah perusahaan harus mampu melakukan pengembangan dan pengelolaan terhadap berbagai *sumber daya* yang dimilikinya. Beberapa faktor memungkinkan sebuah perusahaan untuk tetap menjalankan kegiatannya, antara lain alam, modal, tenaga kerja, dan keahlian (Rivai, 2004). Keempat faktor ini saling berkaitan dan tidak terpisah satu sama lain, melainkan harus mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien. Namun, di antara keempat faktor tersebut, tenaga kerja atau manusia merupakan yang paling utama, karena manusia adalah motor penggerak di balik semua aktivitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama kreativitas dan inovasi dalam sebuah perusahaan. Kreativitas dan inovasi ini, pada akhirnya, akan meningkatkan reputasi dan keuntungan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya yang paling penting bagi sebuah bisnis adalah *sumber daya manusia*, yakni orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2001). Perusahaan yang ingin bertahan lama dan berkelanjutan harus memandang sumber daya manusia sebagai aset utama, atau modal manusia (Rivai, 2004). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia (SDM) harus menjadi prioritas di perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan fleksibilitas (Rivai, 2004).

Peran krusial *sumber daya manusia* dalam menyelaraskan visi dan misi perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan perusahaan dalam membangun nilai-nilai yang berdampak pada tingginya tingkat kenyamanan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan sangat bergantung pada kemampuan, motivasi, dan

dukungan pribadi yang mereka terima (Mathis dan Jakson, 2002). Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya sekadar faktor yang perlu dikelola, melainkan sebuah pilar utama yang harus dipelihara, agar perusahaan tetap kompetitif dan mampu bertahan di tengah perubahan yang terus-menerus terjadi dalam pasar global.

Sumber daya manusia jelas menjadi faktor penting dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan akan terus berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya demi mencapai kinerja terbaik. Peningkatan kualitas ini juga merupakan upaya untuk membantu karyawan agar lebih termotivasi dan memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai. Permasalahan kinerja karyawan menjadi isu yang harus diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas persaingan perusahaan dari waktu ke waktu. Oleh sebab itu, memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja keseluruhan dalam sebuah organisasi.

Di era bisnis yang semakin berkembang pesat ini, perusahaan dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja yang tinggi guna mendukung pertumbuhan usaha mereka. Menurut Mangkunegara (2010), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya sendiri. Kesuksesan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, namun yang paling utama adalah *sumber daya manusia*, karena sumber daya manusia merupakan agen di seluruh tingkatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Mereka juga memiliki kemampuan untuk menggunakan *sumber daya* perusahaan lainnya demi mencapai hasil yang optimal.

Keberadaan *sumber daya manusia* dalam perusahaan memainkan peran yang sangat penting. Potensi tenaga kerja sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan di dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar dapat memberikan hasil yang maksimal. Semua orang menyadari bahwa karyawan atau bagian sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam pengembangan fokus dan pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan, fasilitas, dan infrastruktur modern yang tersinkronisasi, tetapi juga sangat bergantung pada orang-orang yang menjalankan pekerjaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari para karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan bahwa tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti faktor kemampuan, motivasi, individu, lingkungan sosial, dan disiplin kerja (Mangkunegara, 2010).

Menurut Simamora (1995), Gibson (2012), dan As'ad (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi, yang semuanya memainkan peran penting dalam menentukan perilaku dan kinerja individu/karyawan. Faktor psikologis mencakup persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, motivasi, dan kepuasan kerja. Faktor organisasi terkait dengan sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur pekerjaan, serta sistem pengawasan dan karier yang tersedia dalam perusahaan.

Menurut Gibson (2012), faktor psikologis harus diperhatikan oleh pimpinan, karena banyak hal yang terjadi dalam diri seorang karyawan bisa tersembunyi dan sulit dilihat secara langsung. Dengan memperhatikan faktor psikologis, perusahaan bisa mendapatkan informasi berharga untuk memecahkan masalah kinerja. Faktor psikologis ini sangat terkait dengan kondisi mental dan emosional karyawan yang pada akhirnya bisa mempengaruhi kuantitas dan kualitas kinerja mereka. Sementara itu, faktor organisasi berhubungan dengan pola aktivitas formal dan hubungan timbal balik antara berbagai subunit dalam organisasi. Struktur organisasi yang jelas, target kerja yang menantang, hubungan kerja yang harmonis, peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang memadai adalah beberapa faktor penting yang bisa mendukung karyawan untuk mencapai kinerja maksimal.

Kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Salah satu aspek tersebut adalah kemampuan karyawan dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, yang juga mencakup kemampuan menyelesaikan masalah

(*problem-solving*) dan pengambilan keputusan (*decision-making*). Aspek ini disebut dengan *task performance* atau kinerja tugas. Selain itu, ada juga *contextual performance* atau kinerja kontekstual, yang menekankan bahwa karyawan harus memiliki dedikasi dan komitmen tinggi, terutama dalam melaksanakan tugas-tugas yang bersifat ekstra di luar pekerjaan rutin.

Karyawan juga diharapkan memiliki keterampilan komunikasi yang baik serta kemampuan menjalin hubungan interpersonal yang sehat dengan rekan kerja. Hal ini akan berdampak pada aspek kinerja adaptif (*adaptive performance*), di mana karyawan dituntut untuk dapat beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja, teknologi baru, serta gaya kerja yang cenderung berubah sesuai tuntutan pekerjaan dan dinamika organisasi. Kemampuan beradaptasi ini akan membantu karyawan memahami rekan kerja, tim, dan budaya organisasi, sehingga mereka bisa lebih fleksibel dan terbuka terhadap perubahan yang ada (Koopmans et al., 2011).

Tiga aspek kinerja yang diuraikan oleh Koopmans (2011) menggambarkan kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan agar hasil kerjanya optimal. Namun, ada satu aspek kinerja yang diharapkan tidak dimiliki oleh karyawan, yaitu perilaku kontra-produktif (*counterproductive behavior*), seperti ketidakdisiplinan, sering terlambat, absen tanpa alasan jelas, dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai prosedur, yang bisa meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja individu karyawannya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin bisa memperlambat pencapaian tersebut. Menurut Wexley dan Yukl (2000), disiplin kerja dan motivasi adalah dua faktor penting yang memengaruhi kinerja. Disiplin membantu karyawan bekerja lebih efektif, sementara motivasi menambah semangat dalam melaksanakan tugas mereka.

Sebagaimana dijelaskan oleh berbagai teori, disiplin kerja individu di dalam organisasi akan meningkatkan kesadaran akan ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku. Hal ini berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Misalnya, Gie dan Ibrahim (1999) menekankan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan fasilitas kerja yang memadai adalah faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan.

Perusahaan Perhutani adalah contoh sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola sumber daya hutan di Pulau Jawa dan Madura. Dalam wawancara yang dilakukan, ditemukan bahwa kinerja karyawan Perhutani masih menghadapi beberapa masalah, terutama terkait disiplin kerja. Beberapa karyawan dilaporkan sering terlambat masuk kerja, sering absen, dan kurang termotivasi. Penelitian terdahulu oleh Dewi Untari (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada PT KIE Indonesia. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Perhutani di Jakarta Selatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis bermaksud mengambil judul penelitian: "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Perhutani Kota Jakarta Selatan".

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, identifikasi variabel melibatkan dua jenis variabel utama, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*), sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2003). Variabel bebas merupakan faktor yang memengaruhi variabel terikat, yang dalam penelitian ini, disiplin kerja adalah variabel bebas, sementara kinerja karyawan adalah variabel terikat. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil atau output yang diperoleh dari karyawan berdasarkan tugas-tugas yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Di sisi lain, disiplin kerja mencakup sikap hormat, pengakuan, serta kepatuhan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis di dalam organisasi, termasuk kesediaan untuk menerima sanksi atas pelanggaran yang dilakukan. Dalam penelitian ini, definisi operasional dari kedua variabel tersebut diuraikan dengan rinci. Kinerja karyawan diukur berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama. Disiplin kerja, diukur melalui disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Populasi penelitian terdiri dari 367 karyawan perusahaan Perhutani di Jakarta Selatan, dan sampel penelitian diambil dari 186 karyawan, menggunakan metode simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert untuk mengukur kinerja

karyawan dan disiplin kerja, yang masing-masing disusun berdasarkan teori Mangkunegara dan Soejono. Uji instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas, yang melibatkan uji daya beda aitem, uji validitas, dan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach Alpha melalui program SPSS. Uji coba dilakukan pada 30 responden, yang menghasilkan 29 item valid untuk skala kinerja karyawan dan 20 item valid untuk skala disiplin kerja. Nilai reliabilitas yang dihasilkan untuk skala kinerja karyawan sebesar 0,928 dan untuk skala disiplin kerja sebesar 0,907, menunjukkan bahwa instrumen tersebut sangat reliabel. Selain itu, uji normalitas dan linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan memenuhi asumsi statistik yang diperlukan untuk analisis regresi linier sederhana. Persamaan regresi digunakan untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dengan tujuan untuk memprediksi sejauh mana disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis korelasi Pearson menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini dapat dinilai dari tingkat keeratan dan sifat hubungan, baik positif maupun negatif. Tingkat keeratan hubungan ini diinterpretasikan menggunakan koefisien korelasi, yang berkisar dari sangat rendah hingga sangat kuat, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Sugiyono (2012). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel bebas, yaitu disiplin kerja, berkontribusi terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan. Metode analisis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam bagi perusahaan dalam menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Perusahaan Perhutani yang berlokasi di Jl. TB Simatupang No. 22, RT.1/RW.8, Jati Padang, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, memiliki sejarah yang panjang. Berdasarkan catatan sejarah, awal mula pembentukan *Perhutani* dimulai sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda. Pada tahun 1897, pemerintah Hindia Belanda mendirikan *Djawatan Kehutanan* berdasarkan *Government Besluit No. 21* pada tanggal 9 Februari. Pada tahun 1961, *Perhutani* mendapatkan mandat dari pemerintah Indonesia untuk mengelola lahan hutan dengan prinsip kelestarian alam. Pengelolaan ini dilaksanakan dengan memperhatikan aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan. Pada tahun 2010, pemerintah Indonesia mengeluarkan peraturan baru, yaitu *Peraturan Pemerintah No. 72* yang mengatur pengelolaan kehutanan negara, menetapkan *Perum Perhutani* sebagai perusahaan umum kehutanan negara yang berperan dalam pengelolaan sumber daya hutan. *Perhutani* kemudian berkembang lebih lanjut menjadi induk *holding* Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor kehutanan pada tahun 2014 melalui *Peraturan Pemerintah No. 73*. Peraturan ini menyebutkan adanya penyertaan modal negara Republik Indonesia ke dalam modal *Perum Perhutani*, yang semakin memperkuat peran *Perhutani* dalam pengelolaan sumber daya hutan.

Sebagai perusahaan kehutanan negara, *Perhutani* memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumber daya alam hutan secara lestari. Hal ini mencakup pengawasan terhadap beberapa aspek penting, yaitu aspek produksi, ekonomi, sosial, dan lingkungan. Dalam menjalankan tugasnya, *Perhutani* berada di bawah pengawasan Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dengan mendapatkan bimbingan teknis dari Departemen Kehutanan. Visi *Perhutani* adalah menjadi perusahaan pengelola hutan yang berkelanjutan dan memberikan manfaat bagi masyarakat. Visi ini diwujudkan melalui tiga misi utama. Pertama, mengelola sumber daya hutan secara lestari dengan memerhatikan kelestarian lingkungan. Kedua, peduli terhadap kepentingan masyarakat serta lingkungan di sekitar wilayah operasional hutan. Ketiga, mengoptimalkan bisnis kehutanan dengan menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), yang mencakup pengelolaan perusahaan yang baik dan akuntabel.

Seiring perkembangan zaman, tugas dan peran *Perhutani* mengalami penyesuaian dengan kebijakan pemerintah. Beberapa aturan pemerintah yang mengatur tentang peran *Perhutani* mengalami penyempurnaan, seperti pada *Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1986* yang kemudian diperbarui melalui *Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 1999*. Perubahan ini memungkinkan *Perum Perhutani* untuk tetap relevan dalam mengelola kehutanan negara dan menjaga kelestarian alam.

Karakteristik subjek penelitian dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan *Perusahaan Perhutani* yang bekerja di berbagai divisi atau bagian di perusahaan tersebut.

Peneliti melakukan pendataan terhadap jumlah karyawan yang ada, kemudian melakukan pengambilan sampel secara acak (*simple random sampling*). Proses pengambilan sampel ini bertujuan untuk mendapatkan data yang representatif dari seluruh karyawan yang bekerja di berbagai divisi perusahaan.

Tahap persiapan penelitian dimulai dengan pemilihan subjek penelitian, yang mencakup seluruh karyawan di *Perusahaan Perhutani*. Berdasarkan arahan dari dosen pembimbing, yaitu Tjitjik Hamidah, Dra. M. Psi, peneliti melakukan pengambilan data awal dengan mendapatkan data jumlah karyawan di setiap divisi dan juga data absen karyawan yang diperoleh dari bagian absensi perusahaan. Hal ini dilakukan untuk memperkuat latar belakang penelitian dan relevansi topik penelitian terhadap kondisi karyawan. Selain itu, peneliti juga memperoleh surat permohonan izin penelitian dari Fakultas Psikologi dengan nomor surat 20/Utama-J/Prodi-Psi/VI/2023 sebagai syarat administratif dalam melakukan penelitian di perusahaan tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*, di mana setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian.

Proses pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 27 hingga 30 Juni 2023. Pengambilan data dilakukan secara online pada hari Selasa pukul 10.00 WIB, di mana peneliti menyediakan tautan (*link*) untuk kuesioner yang berisi skala disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner ini diberikan kepada Bapak Tardi Yanto, SE, MM, CHRP, yang merupakan bagian dari Pengembangan dan Pelatihan SDM di *Perusahaan Perhutani*. Bapak Tardi kemudian mendistribusikan kuesioner tersebut kepada seluruh karyawan di perusahaan. Hasil dari kuesioner ini kemudian digunakan sebagai data utama untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Variabel	r	p	Keterangan
Disiplin Kerja-Kinerja Karyawan	0,426	0,001	Berkorelasi

Berdasarkan tabel 1, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi (*r*) sebesar 0,426. Nilai *p* sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Korelasi ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dalam mencapai kinerja yang optimal di perusahaan.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	Keterangan
Disiplin Kerja-Kinerja Karyawan	0,200	Normal

Berdasarkan tabel 2, hasil uji normalitas menunjukkan nilai *p* sebesar 0,200, yang berarti distribusi data untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan memenuhi asumsi normalitas. Dengan kata lain, data yang dikumpulkan tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal, sehingga analisis lebih lanjut seperti regresi dan uji hipotesis dapat dilakukan dengan tepat. Normalitas data sangat penting untuk memastikan validitas hasil analisis statistik yang dilakukan.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja-Kinerja Karyawan	0,001	Linear

Berdasarkan tabel 3, hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi (*Sig*) sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Keterlinieran ini penting karena menunjukkan bahwa perubahan dalam variabel disiplin kerja akan berpengaruh secara proporsional terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tepat untuk menggambarkan hubungan antara kedua variabel tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	9583.483	1	9583.483	41.723
	Residual	43181.970	188	229.691	
	Total	52765.453	189		

Berdasarkan tabel 4, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai *F* sebesar 41.723 dengan signifikansi (*Sig*) 0,001. Ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun secara

keseluruhan signifikan dan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan berdasarkan disiplin kerja. Nilai p yang sangat kecil menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek disiplin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
1	B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	71.580	6.982	
	Disiplin	0.507	0.078	0.426

Berdasarkan tabel 5, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel disiplin kerja adalah 6.459 dengan signifikansi (Sig) sebesar 0,001. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi unstandardized sebesar 0,507 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,507 unit. Hal ini menekankan bahwa meningkatkan disiplin di antara karyawan dapat berkontribusi secara positif terhadap kinerja mereka di perusahaan.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.426	0.182	0.177	15.156

Berdasarkan tabel 6, koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,182. Ini berarti bahwa 18,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Sisa 81,8% dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun demikian, nilai R Square yang relatif rendah mengindikasikan bahwa terdapat banyak faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan di *Perusahaan Perhutani*, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut.

Tabel 7. Kategori Subjek Variabel Kinerja

Kategorisasi	Norma Kategorisasi	Jumlah	Persentase
Sedang	$81 \leq X < 93$	15	7,9%
Tinggi	$93 \leq X$	175	92,1%
Total		190	100%

Berdasarkan tabel 7, kategori subjek untuk variabel kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan, yaitu 175 orang atau 92,1%, memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, hanya 15 orang atau 7,9% karyawan yang tergolong dalam kategori sedang. Ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan di *Perusahaan Perhutani* memiliki kinerja yang optimal, yang dapat menjadi indikator positif bagi organisasi. Dengan banyaknya karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi, perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan terus meningkatkan kondisi ini melalui kebijakan pengelolaan yang tepat.

Tabel 8. Kategori Subjek Variabel Disiplin Kerja

Kategorisasi	Norma Kategorisasi	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 54$	1	5%
Sedang	$54 \leq X < 66$	3	1,6%
Tinggi	$66 \leq X$	186	97,9%
Total		190	100%

Berdasarkan tabel 8, hasil kategorisasi untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa 186 orang atau 97,9% karyawan berada dalam kategori tinggi. Hanya 1 karyawan yang memiliki disiplin rendah, dan 3 karyawan berada dalam kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa hampir semua karyawan di *Perusahaan Perhutani* memiliki disiplin kerja yang baik, yang berkontribusi pada kinerja tinggi yang telah dianalisis sebelumnya. Tingginya disiplin kerja di kalangan karyawan menjadi aset penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan operasional dan meningkatkan produktivitas.

Pembahasan

Dalam pembahasan ini, hasil analisis data penelitian yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS 24.0 for Windows* menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di *Perusahaan Perhutani Jakarta*

Selatan. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi, diperoleh nilai $r = 0,426$ dan $p = 0,001$, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, dengan arah hubungan yang positif. Artinya, semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Armstrong (2012), yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor kelompok atau rekan kerja, faktor sistem, dan faktor situasi. Faktor individu mencakup keahlian, motivasi, dan komitmen karyawan. Dalam hal ini, motivasi kerja dan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaan sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerjanya. Faktor kepemimpinan berkaitan dengan dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, yang mana kualitas pemimpin dalam membimbing dan memberikan arahan yang jelas dapat mendorong peningkatan kinerja. Faktor kelompok atau rekan kerja, termasuk di dalamnya kualitas dukungan antar rekan kerja, juga turut mempengaruhi kinerja karyawan, karena kerjasama yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, faktor sistem yang berkaitan dengan metode kerja dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan juga menjadi elemen penting dalam mendukung kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai dan sistem kerja yang efektif akan mendorong efisiensi dan produktivitas karyawan. Terakhir, faktor situasi yang meliputi tekanan kerja dan perubahan lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di mana adaptasi terhadap perubahan menjadi penting dalam konteks perusahaan yang dinamis.

Singodimedjo (2002) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik dalam lingkungan kerja menjadi salah satu kunci untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih cepat dan efisien. Sebaliknya, disiplin yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan menaati peraturan yang ada. Namun, sekadar menetapkan peraturan tidak cukup untuk memastikan kepatuhan karyawan. Manajemen perusahaan harus aktif dalam mengoordinasikan karyawannya, termasuk memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan agar disiplin kerja dapat diterapkan secara konsisten.

Hasil uji korelasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 42,6% terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Perhutani Jakarta Selatan. Namun, ini berarti bahwa terdapat 57,4% faktor eksternal lainnya yang turut mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan, yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini. Armstrong (2012) mengemukakan bahwa selain disiplin kerja, faktor individu seperti keahlian dan motivasi, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja, juga berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Fasilitas dan sistem kerja yang disediakan oleh perusahaan, serta kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan situasi dan tekanan lingkungan kerja, juga mempengaruhi seberapa baik karyawan dapat menjalankan tugas mereka.

Berdasarkan hasil kategorisasi dalam penelitian ini, kinerja karyawan Perusahaan Perhutani Jakarta Selatan berada pada tingkat yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan persentase karyawan yang memiliki kinerja tinggi mencapai 92,1%, atau 175 dari 190 karyawan. Selain itu, hasil kategorisasi disiplin kerja juga menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan berada pada kategori tinggi, dengan persentase sebesar 97,9%, atau 186 karyawan. Ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja di Perusahaan Perhutani sangat baik, yang secara langsung berkorelasi dengan tingginya tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan disiplin yang ada harus terus dijaga serta ditingkatkan untuk mencapai hasil yang lebih optimal.

Namun, meskipun disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja tidak selalu menjadi satu-satunya indikator kinerja yang baik. Sebagai contoh, dalam beberapa kasus, terdapat karyawan yang sering terlambat atau absen, namun tetap mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Karyawan semacam ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin waktu kurang, mereka tetap bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya, tidak menunda pekerjaan tambahan, menjaga kebersihan dan kerapian hasil kerja, serta menjaga penampilan yang rapi untuk menunjukkan sikap kerja yang profesional. Oleh karena itu, meskipun disiplin waktu penting, kualitas kerja

juga perlu dilihat dari aspek lain seperti tanggung jawab, efisiensi dalam menyelesaikan tugas, dan kemampuan beradaptasi dengan kebutuhan pekerjaan.

Penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2005) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan konsep yang dikembangkan oleh Edi (2011), yang menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Evawati (2012) juga mendukung temuan ini, di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Perhutani Jakarta Selatan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, meskipun faktor-faktor lain seperti motivasi, dukungan pimpinan, rekan kerja, dan sistem kerja juga turut berperan. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja karyawan, sekaligus memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mendukung kinerja, seperti penyediaan fasilitas yang memadai, pengembangan keterampilan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Namun, penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Kombinasi antara disiplin yang baik, motivasi, kepemimpinan yang efektif, serta dukungan dari sistem dan lingkungan kerja yang mendukung, akan menciptakan kondisi optimal bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang kemudian didukung oleh pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dengan arah positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Perhutani Kota Jakarta Selatan, dengan korelasi yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran. (2009). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*. Jurnal Ichsan Gorontalo, 4(2). Retrieved from <https://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/9478/1/Suci%20Jayanti%20-%20Fulltext.pdf>
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1993). *Human resource management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. Retrieved from <https://adoc.pub/daftar-pustaka-bernardin-hj-dan-jearussell-1993-human-resour.html>
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, J. L. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Letje, S. G. (1996). *Jaminan sosial tenaga kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Pelajar.
- Mangkuprwira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munandar, A. S. (2004). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Prijodarminto, S. (1993). *Disiplin: Kiat menuju sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Robert, L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saidi, W. (2012). *Perilaku manusia dalam organisasi*. Jakarta: MSDM Untar.
- Sarono. (2015). *Dasar-dasar organisasi & manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soegeng, P. (1997). *Sistem dan prosedur kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Riau Economics and Business Review*, 8(4). <https://ekobis.stieriau->

akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/download/5/2

- Sutrisno, E. (n.d.). *Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan*. Retrieved from https://repository.uin-suska.ac.id/14268/7/7.%20BAB%20II_2018647MEN.pdf
- Trahan, A., & Steiner, D. D. (1998). Factors affecting supervisors' use of disciplinary action following poor performance. *Journal of Organizational Behavior*, 15(1), 1-19.
- Terry, G. R. (1993). *Pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.