

---

**ANALISIS DISIPLIN KERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA KARYAWAN CV.  
ASAKOTA KOTA BIMA**

Oleh

**Purnawati<sup>1)</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>2)</sup>****<sup>1,2</sup>Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima  
Jl. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali Kota Bima****E-mail: [nia180013@gmail.com](mailto:nia180013@gmail.com), [firmsyah90.stiebima@gmail.com](mailto:firmsyah90.stiebima@gmail.com)****Abstract**

This study aims to determine how the level of work discipline of human resources in employees of CV. Asakota Bima City. The instrument in this study used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study amounted to 50 employees at CV. Asakota Bima City with saturated sampling technique. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used validity test, reliability test, and one sample t-test test using SPSS version 22 for windows. Based on the results of the one sample t-test on the discipline of human resources work on employees of CV. Asakota Kota Bima is said to meet the criteria or is good because it is more than 75%, where the work discipline of employees is CV. Asakota Kota Bima is in accordance with the wishes expected by the company with a value level of t-count t-table (56.357 2.010), stating that Ho is rejected and Ha is accepted with a significant value of 0.000 0.05, which means significant.

**Keywords: Work Discipline****PENDAHULUAN**

Manajemen adalah seni ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penkoordinasian dan pengendalian manusia dan barang-barang terutama (manusia) untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya ada berbagai bidang manajemen di dalam suatu organisasi, salah satunya yaitu manajemen sumber daya manusia. Menurut Nasrullah, et.al (2018) manusia adalah unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Rosdiana (2016) Sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Proses manajemen adalah sesuatu kegiatan yang terus menerus tetapi sistematis tidak sembarang atau asal saja, melainkan teratur dalam keteraturan yang terus menerus manajemen yang tidak tanpa tujuan melainkan ada tujuan yang akan dicapai, meskipun tujuan telah tercapai tidak berarti kegiatan berhenti karena dinamika manajemen disuatu tujuan yang telah dicapai, disusul atau di lanjutkan dengan tujuan berikutnya.

Sebagus apapun sistem, prosedur, aturann, pranata,hukum, dan sejenisnya semua tidak menghasilkan apa-apa tanpa di dukung oleh sumber daya yang handal. Inilah alasan utama mengapa sampai saat ini, bahkan seterusnya peranan orang atau karyawan di dalam organisasi tidak bisa di gantikan oleh mesin. Begitu pentingnya manusia dalam suatu organisasi tersebut, maka perlu adanya ilmu manajemen untuk menangani hal tersebut, ilmu tersebut iyalah manajemen sumberdaya manusia. Perusahaan adalah suatu sistem, di mana bagian yang satu dengan bagian yang lain berinteraksi di dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai bagian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yang ingin di capai selain mencari laba antara lain adalah memenuhi kebutuhan masyarakat, keinginan untuk mempertahankan kelangsungan hidup yang layak bagi suatu bisnis dan keinginan untuk berkembang. Tujuan tersebut diatas dapat di capai melalui faktor-faktor produksi seperti modal material setiap perusahaan beroperasi dengan mengkombinasikan dan mengolah

faktor-faktor produksi tersebut melalui suatu cara yang dapat menghasilkan produk atau jasa yang dapat di pasarkan. Dalam hal ini di perlukan suatu manajemen yang dapat mengolah dan mengkombinasikan faktor-faktor produksi tersebut. CV. Asakota Kota Bima adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi air minum dalam kemasan (AMDK) dan untuk didistribusikan keberbagai wilayah yang ada di Kota Bima, Kabupaten Bima dan Dompnu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada beberapa karyawan CV. Asakota Kota Bima di temukan beberapa masalah yang menyebabkan disiplin kerja beberapa karyawan menurun di antaranya masih ada sebagian karyawan yang datang terlambat seperti masuk pagi yang seharusnya jam 07:00 tetapi ada yang datang jam 08:00 atau lebih, dan yang pulang cepat sebelun jam 16:00 wita, masih ada beberpa karyawan yang menunda pekerjaan dan malah menyuruh temannya untuk mengerjakan pekerjaan dia tersebut sehingga dia tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu masalah peralatan kerja masih kurang lengkap dan kurang mendukung, sehingga menurunkan disiplin kerja karyawan. . Hal ini sangat berpengaruh terhadap pekerjaan mereka sehingga pekerjaan mereka tidak sesuai dengan yang diarahkan oleh atasannya. Tingkat disiplin kerja yang masih sangat sulit dicapai karena banyaknya masalah yang terjadi di dalam perusahaan dan solusi untuk mengatasi masalah tersebut dengan cara pimpinan berkomunikasi kepada para bawahannya, jika pimpinan memberikan sikap atau perilaku yang baik maka hal tersebut akan menjadi contoh untuk para bawahannya dan meningkatkan kinerja dari para karyawan itu sendiri yang dapat menghasilkan karyawan yang lebih berkualitas begitupun sebaliknya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Disiplin Kerja (Y)**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan sesorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan mormal-normal sosial

yang berlaku, seseorang akan menaati semua peraturan serta melaksanakan tugasnya baik kesuka relaan maupu secara terpaksa. Kedisiplinan di artikan jika karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaanya,dengana baik mematuhi semua peraturan perusahaan dan normal-normal yang berlaku. Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu di dalam maupun di luar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah di sepakati sebelumnya.

Menurut Sumadhinata (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang dan menaati semua peraturan dan normal-normal sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Rondam (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Muhyadin (2019), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2009), kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan sosial dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan arau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus di penuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut (alam,2020) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk,pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang tingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan denga unit kerja lain

4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Adapun peraturan disiplin kerja karyawan pada CV. Asakota Kota Bima yaitu:

1. Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja dimana karyawan melaksanakan tugas dengan tepat dan benar. Peraturan jam masuk 07:00 jam istirahat 12:00 sampai 13:00 dan jam pulang 16:00 wita.
2. Peraturan dasar dalam tingkah laku pekerjaan misalnya saling menghormati satu sama lain dalam melakukan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh atasannya.
3. Cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit lain misalnya saling membantu satu sama lain dan saling menghormati sesama rekan kerjanya.
4. Selama bekerja karyawan tidak diperbolehkan memegang/bermain HP dan karyawan harus sopan dan ramah terhadap pelanggan.

#### Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan menurut Sastrohadiwiryo (2021:291) yaitu:

1. Frekuensi kehadiran  
Merupakan seberapa sering karyawan masuk kerja dan dalam mengemban tugasnya.
2. Tingkat kewaspadaan  
Adalah kesiagaan karyawan akan tugas dan perencanaan organisasi ataupun masalah yang akan muncul disuatu hari nanti.
3. Ketaatan kepada standar kerja  
Setiap organisasi memiliki masing-masing standaritas pekerjaan, baik dari waktu, maupun penyelesaian akan pekerjaan yang dibebankan kepada para karyawannya.
4. Ketaatan pada peraturan kerja  
Semua karyawan wajib mentaati peraturan yang dikeluarkan oleh pihak organisasi dan

juga sebagai bentuk rasa taat karyawan terhadap aturan perusahaan.

#### METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Adapun instrumen penelitian dengan menggunakan skala *likert*. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 50 orang karyawan pada CV. Asakota Kota Bima dengan dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Objek penelitian ini berada pada CV. Asakota Kota Bima yang beralamat di Jln. Lintas Ule Kec Asakota Kota Bima. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner serta dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji t-test one sampel menggunakan bantuan spss versi 22 for windows.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

###### a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja(Y)	Y.1	0,547	0,300	Valid
	Y.2	0,428	0,300	Valid
	Y.3	0,357	0,300	Valid
	Y.4	0,620	0,300	Valid
	Y.5	0,611	0,300	Valid
	Y.6	0,515	0,300	Valid
	Y.7	0,432	0,300	Valid
	Y.8	0,337	0,300	Valid
	Y.9	0,354	0,300	Valid
	Y.10	0,401	0,300	Valid
	Y.11	0,456	0,300	Valid
	Y.12	0,395	0,300	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Disiplin Kerja pada karyawan CV. Asakota Kota Bima *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

### b. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Status
Disiplin Kerja Karyawan	0,690	$\geq 0,600$	Reliabel

Hasil pengujian penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian pada setiap variable dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha > lebih dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner memiliki konsisten untuk mengukur variabel.

### c. Uji t (t-test one sampel)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui penilaian disiplin kerja pada CV Asakota Kota Bima, pada analisis ini untuk menguji signifikan (*test value*). *Test value* pada penelitian ini sebesar 0. Selengkapnya dapat dilihat seperti tabel berikut :

diatas dapat dilihat pada variabel jumlah sampel (N) sebanyak 50 orang, rata-rata (mean) secara keseluruhan sebesar 47,0000 atau jika

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Disiplin Kerja Karyawan	50	47.0000	5.89708	.83397

dibulatkan menjadi 47, standar deviasi yang menunjukkan keheterogenan yang terjadi pada data sebesar 5,89708 dan standar error mean yaitu 0,83397.

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Disiplin Kerja Karyawan	56.357	49	.000	47.00000	45.3241	48.6759

Untuk menentukan nilai t-hitung dari tabel diatas, diperoleh sebesar 56,357 sedangkan untuk tabel distribusi dapat dicari dengan koordinat  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-1$  atau  $50-1 = 49$ , maka diperoleh t-tabel sebesar 2,010. Dapat

disimpulkan nilai  $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$  ( $56,357 \geq 2,010$ ) maka dengan ini menyatakan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan untuk hipotesis nilai signifikan  $\alpha$  pada kolom *sig.(2-tailed)* dengan taraf nilai signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  maka dapat diambil keputusan yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Yang berarti variabel Disiplin kerja karyawan pada CV Asakota Kota Bima dikatakan baik jika  $\geq 75\%$ .

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas bahwasannya disiplin kerja karyawan pada CV. Asakota Kota Bima dikatakan dikatakan baik jika  $\geq 75\%$  dengan taraf nilai  $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$  ( $56,357 \geq 2,010$ ), maka dengan ini menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Adapun nilai signifikansinya sebesar  $0,000 \leq 0,05$ .

### Saran

1. Diharapkan kepada CV. Asakota Kota Bima untuk terus memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Sehingga sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.
2. Diharapkan kedepannya untuk peneliti selanjutnya di tambahkan lagi permasalahan nya dengan judul yang sama, dan temukan masalah-masalah yang lain dengan dengan menambahkan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Deviana Realize (2022). Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. sumber alfaria trijaya TBK (alfamart).
- [2] Ferius hetlan muhyadin, (2019) analisis disiplin kerja karyawan PT. Bont teknologi nusantara
- [3] Hasibuan (2009), Analisis Disiplin Kerja Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada kantor BPJS ketenaga kerjaan padang.
- [4] Imam Ghajali (2011). analisis multivarieta dengan program IMB SPSS 19 semarang, badan penerbit udinp.

- 
- [5] Imam Ghojali (2016). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program IBM SPSS 238* cetakan ke VII. Semarang: badang penerbit Universitas duponegoro.
- [6] Khusnul Khotima (2021) analisis disiplin kerja karyawan.
- [7] Mangkunegara (2013). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada PT. At indonesia jakarta
- [8] *Muhyadin, F. H. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- [9] *Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam.* Hilos Tensados, 1, 1-476
- [10] Sastro hadiwiryo (2013) disiplin kerja kaeyawan pada PT. Taspem (persero) KCU makasar
- [11] Sugiyono (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung. Alfabeta.
- [12] *Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung.* Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN