

PENGARUH DISIPLIN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT TIRTA MUMBUL JAYA ABADI

K.Widiastri¹, I.W. Bagia²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja²
e-mail: ketutwidiastri353@gmail.com, bagiaundiksha@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Objek penelitian ini berfokus pada variabel disiplin kerja dan prestasi kerja. Populasi penelitian ini berjumlah 112 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi sebesar 68,8%

Kata Kunci: disiplin kerja dan prestasi kerja.

Abstract

This study aims to influence the discipline of work on employee work performance at PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. The research design used in this study is causal quantitative. The subjects of this study were all employees of PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. The object of this study focuses on the variables of work discipline and work performance. The population of this study was 112 people. Data collection was performed by questionnaire method, which was then analyzed by simple linear regression. The results obtained in this study indicate that work discipline has a positive and significant effect on work performance at PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi by 68.8%

Keywords: work discipline and work performance.

1. Pendahuluan

Kebutuhan masyarakat untuk dapat bertahan hidup adalah air. Seiring perkembangan, kebutuhan akan air semakin meningkat dan masyarakat mulai mencari air bersih untuk kebutuhan sehari-hari. Permintaan pasar yang tinggi memunculkan persaingan antar industri AMDK dalam memperebutkan pasar sehingga dapat menjadi ancaman untuk semua pengusaha yang bergerak dibidang AMDK. Selain itu, banyak bermunculannya depot isi ulang dan perusahaan-perusahaan AMDK yang berada di satu daerah yang sama juga menambah ketat persaingan. Setiap lingkup setiap perusahaan berusaha untuk menghasilkan produk dengan kualitas terbaik dari para pesaing lainnya. Perkembangan dunia usaha air minum di Bali khususnya di Kabupaten Buleleng semakin maju dan pesat. Hal ini dapat dirasakan dengan adanya persaingan yang semakin tajam. Sampai saat ini di Buleleng terdapat banyak perusahaan air minum. Seiring dengan adanya persaingan yang ketat antar perusahaan air minum, manajemen sumber daya manusia memiliki tugas yang penting untuk menciptakan karyawan dengan kinerja terbaik di perusahaan. Setiap karyawan dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk memberikan kontribusi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset yang berharga dalam sebuah perusahaan. Kualitas dan kuantitas produk sangat bergantung pada karyawan yang ada pada perusahaan. Karyawan yang memiliki produktivitas dalam bekerja akan menjadi roda perusahaan. Hal ini dapat tercemin dari rekam jejak prestasi setiap karyawan yang ada pada perusahaan.

Prestasi merupakan salah satu alat pendukung penting untuk menunjang keberhasilan dari pekerjaan seseorang karyawan baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah sama dengan prestasi kerja *actual performance*, yang berisikan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM sama halnya dengan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sutrisno (2010:150) mengatakan *job performance* (prestasi kerja) merupakan "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang karyawan dari hasil yang dicapainya. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, hal tersebut diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan. Disiplin karyawan adalah salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja seorang karyawan itu sendiri. Menurut Rivai (2008:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan dapat mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma sosial yang berlaku pada perusahaan itu sendiri. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi dengan cara memenuhi keinginan karyawan untuk bersaing dengan karyawan yang lain. Hal ini tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan itu sendiri. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan karena semakin tinggi prestasi kerja dari karyawan dalam perusahaan tersebut, semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan serta akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesadaran dari seseorang karyawan menaati peraturan semua yang ada pada perusahaan dan aturan yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan karyawan tersebut, dan prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan pekerjaan yang diselesaikan kurang baik.

PT Tirta Mumbul Jaya Abadi merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) dengan merek "Yeh Buleleng", yang terletak di Kabupaten Buleleng dan perusahaan tersebut memiliki komitmen yang kuat untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan higienis. Pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi memiliki beberapa bagian, diantaranya : bagian jaminan mutu, produksi, pemasaran, umum dan keuangan, serta pengendalian produksi dan persediaan. Setiap karyawan dituntut untuk dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas masing- masing secara cepat dan efisien. Pada bagian produksi, pemasaran, pengendalian produksi dan persediaan merupakan beberapa bagian yang saling mempengaruhi. Kesuksesan dan keberhasilan karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi dapat diukur melalui laporan penjualan air minum dalam kemasan dengan perusahaan sejenis yaitu PT Satyaloka Tirta Amerta yang yang terletak di Kabupaten Bangli dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Penjualan Air Minum Dalam Kemasan Tahun 2019 pada
PT Tirta Mumbul Jaya Abadi dan PT Satyaloka Tirta Amerta

No	Nama Perusahaan	Karyawan Yang Dimiliki	Target penjualan (Unit)	Pencapaian penjualan (Unit)	Katagori Penjualan
1	PT Tirta Mumbul Jaya Abadi " Yeh Buleleng"	112	1.237.000	907.000	Belum Mencapai Standar
2	PT Satyaloka Tirta Amerta "SangSang"	129	1.425.000	1.571.000	Mencapai Standar

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penjualan air minum dalam kemasan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi dapat dikatakan belum mencapai standar, sedangkan pada PT Satyaloka Tirta Amerta sudah mencapai standar. Oleh karena itu fokus penelitian dilakukan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi. Belum tercapainya standar penjualan ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada bagian pemasaran pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi mengalami permasalahan. Ketidaktercapaian standar penjualan disebabkan pula oleh bidang lainnya. Menurunnya penjualan air minum dalam kemasan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi terjadi karena prestasi kerja yang rendah. Hal ini dapat dibuktikan pada data pencapaian target karyawan dan dalam hal ini pelaksanaan tugas dengan tuntas dan tepat waktu merupakan unsur penting dalam prestasi kerja. Hal ini juga didukung dengan melihat keadaan langsung para karyawan di perusahaan, dimana masih ditemukannya karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Prestasi kerja yang rendah di PT Tirta Mumbul Jaya Abadi disebabkan karena kurangnya disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Pemasaran dan Bagian Umum pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan sangat rendah, hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya sendiri, seperti menunda pekerjaan yang dapat diselesaikan saat ini. Dilihat dari sikap karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, terdapat beberapa karyawan yang memiliki sikap senang mencari alasan saat mengerjakan tugasnya sehingga tidak antusias dalam bekerja dan terdapat beberapa karyawan yang terlambat saat bekerja. Dilihat dari kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja masih lemah hal tersebut dapat dilihat saat atasan memberikan cara penerapan dalam sebuah pekerjaan.

Dilihat dari disiplin kerja, karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi dapat dikatakan kurang disiplin. Hal tersebut dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang masih sering telat datang sesuai dengan waktu kerja yang sudah ditetapkan, dan terdapat karyawan yang mendahului saat jam pulang kerja. Rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi dapat dibuktikan pada data absensi individu karyawan pada bulan Desember 2019 memiliki kategori absensi yang tidak disiplin, dan dalam hal ini absensi karyawan merupakan salah satu unsur disiplin kerja pada bagian pelanggaran peraturan kerja. Hal ini juga didukung dengan melihat keadaan langsung para karyawan di perusahaan, dimana masih ditemukannya karyawan yang masuk kerja terlambat, tidak menggunakan pakaian sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan, alat keamanan yang sudah disiapkan oleh perusahaannya tidak dipergunakan secara baik dan sesuai dengan kegunaannya.

Dengan berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan itu sendiri, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan terhadap karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal tersebut dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula. Dari hasil observasi yang sudah dilakukan diperoleh informasi bahwa masih ada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang rendah.

2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi yang beralamat di JL. Melati 9 Singaraja. Waktu pelaksanaan penelitian pada kegiatan pra pelaksanaan meliputi survei, pembuatan proposal hingga ujian proposal yang dilaksanakan pada bulan April 2020. Kegiatan selanjutnya adalah pelaksanaan penelitian, yang meliputi kegiatan pengumpulan data dan pengolahan data dilaksanakan pada minggu ke-4 bulan Mei 2020. Kegiatan selanjutnya adalah penyusunan laporan yang dilaksanakan pada minggu ke-2 bulan Juni 2020. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Menurut Sugiyono (2014) Penelitian kuantitatif kausal merupakan salah satu penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara satu

variabel dengan variabel lain yang mempunyai hubungan sebab-akibat. Desain kuantitatif kausal dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut (a) merumuskan masalah, (b) kajian pustaka, (c) merumuskan hipotesis, (d) mengumpulkan data, (e) mengolah data, dan (f) menarik kesimpulan. Penelitian ini meneliti variabel bebas kepuasan kerja (X) dan variabel terikat adalah disiplin kerja (Y). Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah disiplin karyawan dan prestasi kerja pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi yang berjumlah 112 orang. Penelitian ini termasuk penelitian populasi, karena semua populasi digunakan sebagai responden penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Ditinjau dari jenisnya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, menurut Sugiyono (2012:139) Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2013:172) pengertian data primer adalah Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama, biasanya dapat melalui wawancara, jejak dan lain-lain. Data yang didapat berupa kepuasan kerja dan disiplin kerja yang bersumber dari karyawan perusahaan, untuk kuesioner diisi oleh karyawan yang ada pada perusahaan sedangkan untuk prestasi kerja karyawan itu bersumber dari karyawan namun dinilai oleh atasan. Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data ordinal yang merupakan penjabaran dari indikator masing-masing variabel. Kuesioner terlebih dahulu harus diuji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data tentang disiplin karyawan dan prestasi kerja pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.

Instrumen yang digunakan pada sebuah kuesioner adalah angket yang berisikan daftar pernyataan yang akan disebarikan kepada responden. Kuesioner sebagai pengumpulan data ordinal merupakan penjabaran dari indikator variabel yang sebelum digunakan harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Uji Validitas digunakan untuk mengukur tingkat valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu instrumen yang valid mempunyai nilai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki nilai validitas yang rendah (Arikunto, 2006). Kuesioner dikatakan valid apabila kuesioner bisa menjawab sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid jika memenuhi kriteria pengujian validitas instrumen dengan taraf signifikansi 5% (Sugiyono, 2010). Kriteria-kriteria pengujian validitas instrumen dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Item dikatakan valid jika *p-value* lebih kecil dari *alpha* (α) maka item instrument itu dapat digunakan, (2) Item dikatakan tidak valid apabila *p-value* lebih besar dari *alpha* (α) maka item instrument tidak dapat digunakan. Pengujian reliabilitas berkaitan dengan adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban responden atas pertanyaan adalah konsisten (Sugiyono, 2010). Suatu instrumen dikatakan reliabel jika sebuah instrument tersebut memenuhi syarat pengujian reliabilitas instrumen baik menggunakan taraf signifikansi 5%. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan secara internal dengan teknik belah dua (*split-half*) yaitu pengujian reliabilitas internal yang dilakukan dengan membelah item-item instrumen menjadi dua kelompok yaitu (ganjil dan genap), kemudian ditotal, dicari korelasinya, dan kemudian dianalisis. Kriteria instrumen dikatakan reliabel apa bila sebuah penelitian menggunakan teknik ini, koefisien reliabel > 0,60

Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linier Sederhana yaitu statistik yang digunakan untuk membentuk hubungan antara satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 22.0 untuk menjawab rumusan masalah

dan menguji hipotesis yang diajukan. Persamaan regresi untuk regresi linier sederhana menurut Priyatno (2018) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon \quad (1)$$

Dimana:

Y = Nilai variabel terikat

α = Konstanta, yaitu Y jika X = 0

β = Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = Variabel bebas

ε = eror (diasumsikan nilai 0)

Menurut Sugiyono (2014) uji signifikansi parsial (uji t) yaitu untuk mengetahui bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji t pada analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut: Hipotesis sebagai berikut: Statistik Variabel disiplin karyawan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Ho: $\rho_{yx} = 0$, tidak ada pengaruh secara parsial disiplin karyawan terhadap prestasi kerja Ha: $\rho_{yx} \neq 0$, ada pengaruh secara pasrial disiplin karyawan (X) terhadap prestasi kerja dan Kriteria Pengujian sebagai berikut : Dasar pengambilan keputusan uji pengaruh didapat berdasarkan t-tabel sebagai berikut : Menolak Ho, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan Menerima Ho, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $-t_{hitung} > -t_{tabel}$. Dasar pengambilan keputusan uji signifikansi didapat dengan membandingkan nilai P-value dengan Alpha sebagai berikut: Menolak Ho, apabila $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ ada pengaruh secara parsial disiplin karyawan (X) terhadap prestasi kerja (Y) dan Menerima Ho, apabila $p\text{-value} > \alpha = 0,05$ berarti tidak ada pengaruh secara parsial disiplin karyawan (X) terhadap prestasi kerja (Y)

3. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan uji statistik regresi linier sederhana dengan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 For Windows* dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	8,811	1,416		6,223	0,000
Disiplin Karyawan	,611	0,039	0,828	15,487	0,000

a. Dependent Variabel: Prestasi Kerja

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dibuat suatu model persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 8,811 + 0,611 X + \varepsilon \quad (2)$$

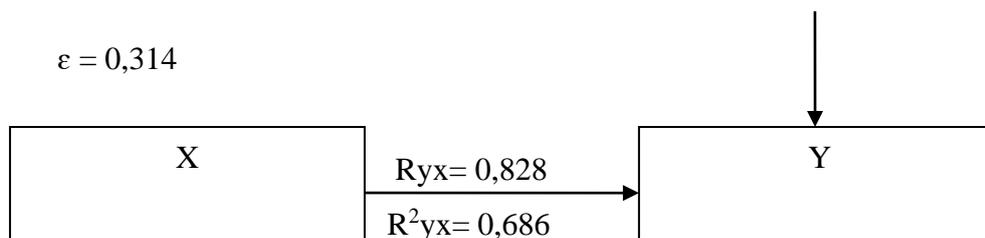
Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :Nilai konstanta sebesar 8,811 berarti bahwa jika disiplin karyawan sama dengan nol, maka disiplin kerja sebesar 8,811. Nilai koefisien (β_1) regresi disiplin karyawan sebesar 0,611 berarti apabila disiplin karyawan meningkat 1 satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,611. Nilai $t_{hitung} = 15,487$ dengan $p\text{-value}$ (sig) $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a

diterima, karena kriteria pengujian hipotesis penelitian ini adalah apabila p -value (sig) $0,000 < 0,05 = H_0$ ditolak dan p -value (sig) $0,000 > 0,05 = H_0$ diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi

Tabel 4.2
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana pada Pengaruh Disiplin Karyawan (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Parameter	Koefisien	p -value	A	Keputusan
Ryx	0,828	0,000	0,05	Menolak H0
R ² yx	0,686	0,000	0,05	Menolak H0
E	0,314	-	-	
A	8,811	0,000	0,05	Signifikan
B	0,611	0,000	0,05	Signifikan

Struktur pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi dapat digambarkan pada gambar berikut.



Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diinterpretasikan hubungan antar variabel sebagai berikut : Ryx menunjukkan ada hubungan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 82,8 %. R²yx menunjukkan besar sumbangan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah 68,6%. Parameter ϵ menunjukkan besar sumbangan pengaruh faktor lain terhadap prestasi kerja karyawan adalah 31,4%.

Data pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Hal tersebut ditunjukkan dengan p -value R²yx = 0,000 < α (0,05). Besar sumbangan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah 0,686. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 68,6% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja karyawan, sedangkan pengaruh dari variabel lain sebesar 31,4%. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana di atas jadi kesimpulan dalam penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh ahli, maka diperoleh temuan variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Syadam (2005: 284) Disiplin merupakan salah satu sikap kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut pendapat Musanef (1994: 116) bahwa disiplin merupakan salah satu hal yang tak kalah pentingnya karena disiplin setiap karyawan selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja yang dicapainya. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:193) mengatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan yang di perbuatnya, semakin tinggi nilai prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja hal tersebut sesuai dengan pendapat Singidomedjo dalam Sutrisno (2009:90) yang menyatakan bahwa disiplin karyawan yang baik akan mempercepat laju tujuan perusahaan itu sendiri, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang untuk mencapai laju tujuan perusahaan. Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja

karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Tamami (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sehingga jika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi maka prestasi kerja karyawan yang diraihinya akan mengalami peningkatan.

Disiplin karyawan sangat membantu perusahaan untuk mengoptimalkan target penjualan sehingga akan menunjang prestasi kerja karyawan. Namun selama ini disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi masih rendah dilihat dari karyawan yang masuk kerja terlambat, tidak menggunakan pakaian sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan, alat keamanan yang sudah disiapkan oleh perusahaannya tidak dipergunakan secara baik dan sesuai dengan kegunaannya. Jika dilihat pada deskripsi data karyawan tentang tingkat pendidikan terakhir, jumlah tingkat pendidikan SMA/SMK mencapai 83,9% lebih banyak dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi seperti S1 yang hanya 18,1%. Jumlah ini masih sangat sedikit, perusahaan perlu menambah karyawan dengan latar belakang tingkat pendidikan setara dengan S1 sehingga tugas dan tanggungjawab yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan SOP perusahaan dan informasi yang terkait dengan perkembangan zaman seperti teknologi dan kemampuan lainnya dapat diterapkan dengan cepat tanpa adanya kendala teknis dalam pelaksanaan. Jika perusahaan tidak memperhatikan tingkat pendidikan karyawan, hal tersebut akan menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Pemilihan karyawan berdasarkan pada tingkat pendidikan akan membantu perusahaan dalam mengoptimalkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Sedangkan data karyawan berdasarkan jenis kelamin lebih banyak pada jumlah laki-laki sebesar 83,9% dan wanita hanya 16,1%. Dalam setiap pekerjaan masing-masing dalam bagian jaminan mutu, produksi, pemasaran, umum dan keuangan, serta pengendalian produksi dan persediaan biasanya didominasi oleh laki-laki mengingat kegiatan pada perusahaan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi lebih melibatkan pekerjaan fisik seperti mengangkat barang dan pemeriksaan air pada skala yang besar. Jumlah ini diseimbangkan untuk melakukan pembagian kerja yang lebih jelas dan kerjasama tim yang solid. Sedangkan kategori umur yang mendominasi adalah kategori 31-40 tahun dan 41-50 tahun, hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang produktif dan memiliki pengalaman dibidang pengelolaan air berada kisaran umur tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin kerja terhadap prestasi kerja sangat besar hingga mencapai 82,8%. Dalam menjalankan operasional perusahaan disiplin kerja sangat penting. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menuntaskan pekerjaan yang ada dengan cepat dan tepat waktu sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja akan berdampak pada perkembangan perusahaan. Pelaksanaan dan pengawasan dalam disiplin bekerja perlu dilakukan secara berkala. Seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja dalam perusahaan tentunya memiliki disiplin kerja dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dengan tanggungjawab tersebut, karyawan dipantaskan untuk diberikan penghargaan, *reward* dan bonus terhadap prestasi yang telah diraihinya. Pemberian tersebut akan meningkatkan kontribusi karyawan dalam bekerja untuk lebih giat dan disiplin dalam mengerjakan keseluruhan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sangat penting untuk memperhatikan kedua variabel tersebut yaitu disiplin dan prestasi kerja sehingga perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja pihak perusahaan perlu memperhatikan variabel disiplin kerja. Jika disiplin kerja karyawan tidak diperhatikan oleh atasannya dengan baik maka akan berdampak pada perkembangan sebuah perusahaan. Tidak disiplinnya akan menyebabkan menurunnya prestasi kerja. Hal ini berarti jika pihak perusahaan ingin meningkatkan prestasi kerja maka pihak perusahaan perlu memperbaiki disiplin kerja karyawan dalam pelaksanaan operasional perusahaan.

4. Simpulan Dan Saran

Bagi pihak manajemen PT Tirta Mumbul Jaya Abadi diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja melalui peningkatan disiplin kerja. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan pengawasan pada absensi karyawan, melakukan evaluasi ketidaktercapaian target dan meningkatkan sikap profesionalisme karyawan untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Disamping itu, mengevaluasi SOP perusahaan dan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar sehingga tidak dicontoh oleh karyawan yang lain. Upaya ini sangat penting dilakukan untuk meningkatkan laba perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan beberapa saran antara lain: Bagi pihak Manajemen PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi agar lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan memperhatikan kedua variabel tersebut perusahaan akan mampu mencapai target dan laba yang telah ditetapkan sebelumnya. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji aspek yang serupa yaitu disiplin kerja dan prestasi kerja, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini kembali dengan menggunakan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya. Di samping itu, menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan pada perusahaan itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Muhammad. 2006. *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Arikunto, Muhammad. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasrudy Tanjung. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol.15, No 1
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personal*, Yogyakarta:BPFE
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Jakarta : Grafindo
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian Sondang P, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 23, jakarta, bumi aksara
- Sinungan, M. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bina Aksara
- Soedjono, Imam. 2002. *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi, 1989:69, Indikator-Indikator Penilaian Prestasi Kerja.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan ke-16. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 9. jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Syadam Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*.Cetakan ketiga. Jakarta: Djambatan
- Tauwi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Keahlian, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. *Jurnal Public Knowledge Project*. Vol 4, No 2 (2019)
- Thoha, Mahmud. 2010. Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (Upt) Perpustakaan Universitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 7 No 3
- Werther, William B & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Managemen*. Edisi kelima. New York : McGraw-Hill.