

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.POS INDONESIA BANDUNG**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT.POS INDONESIA
BANDUNG*

Regita Mesayu Ariviane¹, Dr. Bachruddin Saleh Luturlean, SE.,MM²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹Regitamesayu@gmail.com, ²Bachruddin_saleh@yahoo.com

Abstrak

Sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuannya agar mencapai hasil kinerja yang optimal untuk mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut, salah satunya dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. PT Pos Indonesia (Persero) Bandung menyadari bahwa keberhasilan perusahaan bergantung pada kontribusi masing-masing karyawan, karena itulah PT Pos berkomitmen untuk mencapai keunggulan yang mencakup bersikap disiplin dari setiap karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran disiplin kerja, gambaran kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Teknik sampel non probability sampling dengan menggunakan 35 responden karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel Disiplin kerja masuk dalam kategori tidak baik. Demikian pula variabel kinerja masuk dalam kategori tidak baik. Berdasarkan hasil uji analisis koefisien determinasi diperoleh R square sebesar 0,160. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja sebesar 16%. Sedangkan sisanya 84% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan penelitian ini, kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bandung sudah masuk kedalam kategori tidak baik, namun ada beberapa item yang perlu diperbaiki contoh disiplin seperti hubungan keharmonisan dan sanksi, demikian pada kinerja karyawan seperti kerjasama dan penggunaan waktu.

Abstract

A company must have human resources that are in accordance with its ability to achieve optimal performance results to achieve a company's objectives, one of which is by paying attention to employee work discipline. PT Pos Indonesia (Persero) Bandung realizes that the success of the company depends on the contribution of each employee, which is why PT Pos is committed to achieving excellence that includes being disciplined from each employee. how the influence of work discipline on the performance of employees of PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Non probability sampling technique using 35 respondents employees of PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. The research method used is quantitative with descriptive research types. The analytical method used is Analysis of Simple Linear Regression.

Descriptive analysis results show variables Work discipline falls into the category of not good. Similarly, performance variables fall into the bad category. Based on the test results of the analysis of the coefficient of determination obtained R square of 0.160. This shows that the effect of work discipline variables on the performance variable is 16%. While the remaining 84% is influenced by other factors not examined in this study. The conclusion of this study, the performance of employees of PT Pos Indonesia (Persero) Bandung has entered into the category of not good, but there are some items that need to be improved examples of discipline such as harmony and sanction relationships, thus on employee performance such as cooperation and use of time.

1. Pendahuluan

Pada perkembangan dunia saat ini, setiap perusahaan memiliki manajemen yang baik dengan dituntut bekerja agar lebih efisien dan agar meningkatkan efektivitas suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Persaingan yang semakin ketat ini, menuntut perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuannya agar mencapai hasil kinerja yang optimal untuk mencapai suatu tujuan perusahaan tersebut.

Sebagai upaya peningkatan sumber daya manusia di dalam perusahaan maka program pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dilakukan salah satu perusahaan untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia menjadi salah satu factor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan [7]

Pada sumber daya manusia sangat penting untuk menggerakkan sebuah perusahaan pada kinerja. Salah satu factor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan setiap usaha, karena semakin tinggi kinerja maka semakin tinggi juga peluang untuk mencapai tujuan perusahaan, sebab perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik. Selain itu ada banyak factor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia untuk memenuhi tujuannya, yaitu ialah disiplin kerja

Hal ini berkaitan dengan masalah-masalah sumber daya manusia yaitu yang menyangkut pada disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja dengan semangat, rajin, tenang dan tidak membuat mereka cepat jenuh karena ada karyawan lain yang membantunya dalam melaksanakan tugas tersebut agar cepat beres jika dikejar deadline oleh atasannya, sehingga merasa puas dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, disiplin kerja yang buruk membuat karyawan merasa males, lelah dan lambat dalam melaksanakan tugasnya karena akan menghambat pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan tersebut dan tidak bertanggung jawab.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi para karyawannya ialah akan menambah semangat bekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga memperoleh suasana kerja yang menyenangkan. Perilaku seseorang dengan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan merupakan disiplin karyawan menurut [2]

Masalah disiplin kerja dapat terjadi di semua bentuk perusahaan. Salah satu tolak ukur disiplin kerja dapat dilihat melalui data tingkat absensi karyawan yang tidak masuk kerja dengan tanpa keterangan akan merugikan perusahaan dengan menyebabkan penurunan produktivitas kerja bagi karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Menurut [4] Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

TABEL 1.1
DATA ABSENSI KARYAWAN

no	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Sakit	Dinas Luar	Cuti			Tanpa Keterangan	Persentasi Tidak Hadir Tanpa Keterangan
						CKAP	CBS	CTH		
1	Januari	22	35	7	9	0	1	7	11	1,43%
2	Februari	29	35	5	7	0	2	9	12	1,8%
3	Maret	21	35	2	3	2	1	5	22	1,32%
4	April	21	35	4	3	1	2	10	15	2,04%
5	Mei	21	35	2	4	2	2	7	18	2,44%
6	Juni	12	35	5	1	1	1	7	20	4,76%
7	Juli	22	35	4	8	0	1	6	16	2,07%
8	Agustus	21	35	7	0	2	0	7	19	2,58%
9	September	19	35	5	7	1	1	0	21	3,15%
10	Oktober	23	35	4	6	2	1	5	17	2,11%
11	November	21	35	2	4	1	1	8	19	2,58%
12	Desember	19	35	2	4	1	2	1	25	3,75%

Sumber: PT.Pos Indonesia (Persero)

Begitu pula yang terjadi di kantor pusat PT.Pos Indonesia Bandung salah satu perusahaan yang mengalami pada permasalahan disiplin kerja yaitu tidak hadirnya karyawan dalam bekerja, seperti tanpa keterangan kecuali sakit dan izin cuti pada hasil fenomena yang didapat berdasarkan hasil observasi dari penulis yaitu 35 responden pada divisi sumber daya manusia. Tidak disiplinnya karyawan PT.Pos Indonesia seperti terlihat data absensi pada table 1.1 yang terjadi fluktuasi semakin meningkat variatif di setiap bulannya, absensi yang paling besar terjadi pada bulan juni jumlah sebesar 4,76%, kemudian terjadi pada bulan september dan desember yang mendekati bulan juni dengan jumlah sebesar 3,15% dan 3,75%.

Saat ini dapat dikatakan PT.Pos Indonesia masih tetap sebagai salah satu perusahaan jasa yang terbesar di Indonesia. Dilansir dari www.bumn.go.id/posindonesia/halaman41 jumlah kantor pos lebih dari

4.000 kantor dengan sebarannya 24.000 titik layanan dan telah mencakup 100% kota/kabupaten di Indonesia serta telah menjangkau hampir seluruh kecamatan di tanah air dengan memiliki 19.502 karyawan.

Karyawan merupakan makhluk social yang membutuhkan interaksi dengan orang lain mau internal ataupun eksternal sangat ditentukan dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, untuk mencapai suatu tujuan baik dalam suatu perusahaan.

Menurut [4] Penilaian kinerja merupakan sistem yang dilaksanakan secara periode yang bertujuan untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja dan individu.

Untuk itu terdapat sistem penilaian kinerja yang diberlakukan oleh PT.Pos Indonesia (Persero) Bandung, dimana system ini dilakukan selama 3 bulan sekali. Dimana kriteria penilaian dibagi dalam 5 kategori Kurang Baik, Cukup, Cukup Baik, Baik dan Sangat Baik. Masing-masing memiliki bobot sendiri seperti yang ada pada table 1.2 berikut:

TABEL 1.2
KRITERIA PENILAIAN KARYAWAN

Nilai	Kriteria
0 – 55	Kurang Baik (KB)
56 – 70	Cukup (C)
71 – 80	Cukup Baik (CB)
81 – 90	Baik (B)
91 – 100	Sangat Baik (SB)

Sumber : PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung

Adapun data kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung tahun 2018 dapat dilihat dari tabel 1.3 sebagai berikut :

TABEL 1.3
NILAI KINERJA DIVISI PELAYANAN SUMBER DAYA MANUSIA

Periode	Jumlah Karyawan	Triwulan	Penilaian Kinerja				
			J	C	CB	B	SB
2018	35	Triwulan I	3	1	2	4	28
		Triwulan II		2		3	28
		Triwulan III	10	2	1	1	21
		Triwulan IV	14	2	1		18

Sumber : PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung

Dari tabel diatas data kinerja karyawan dari tahun 2018 cenderung fluakuatif terhadap kriteria penilaian perusahaan. Adanya penurunan terhadap kinerja. Perusahaan mengharapkan setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut [3] menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Kinerja karyawan biasanya menjadi tolak ukur atas pencapaian yang telah dicapai karyawan terhadap ke perusahaan. Untuk itu selalu adanya penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya. Penilaian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian target oleh karyawan.

Berdasarkan data di atas, hal ini perlu pendalaman lebih lanjut dalam konteks penelitian. Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung.”**

2. Dasar Teori

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah orang-orang yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Menurut [4] mengatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Suatu organisasi dapat diklarifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

- 1) Fungsi perencanaan (planning)
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Fungsi pengorganisasian (organizing)
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- 3) Fungsi pengarahan (directing)
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
- 4) Fungsi pengendalian (controlling)
Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Disamping fungsi pokok, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi operasional:

- 1) Pengadaan tenaga kerja (procurement)
- 2) Pengembangan (development)
- 3) Kompensasi
- 4) Integrasi (integration)
- 5) Pemeliharaan (maintenance)
- 6) Pemisahan (separation)

b. Disiplin Kerja

Menurut [9] disiplin kerja digunakan pimpinan sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik akan mempermudah sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari karyawannya.

Menurut [2] faktor-faktor yang dipengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Ada tidaknya teladan pimpinan dalam suatu perusahaan
Dengan adanya aturan disiplin yang telah ditetapkan sangat penting adanya keteladanan pemimpin dengan cara menjaga sikap yang dapat merugikan akan diperhatikan oleh semua karyawan dalam mengendalikan diri dan perbuatan.
- 2) Ada tidaknya pengawasan pimpinan dalam suatu perusahaan
Pengawasan terhadap disiplin secara langsung kepada karyawan ialah hal yang paling tepat dilakukan oleh pimpinan karena pimpinan akan tau dengan karyawan yang dibawahnya agar pimpinan juga dapat melakukan pengawasan, sehingga tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
- 3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Karyawan akan merasa terlindungi dan tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan ketika seorang pemimpin membuat tindakan yang tegas, karena sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar peraturan mendapatkan sanksi pelanggaran dalam keberanian pemimpin.
- 4) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Memberikan perhatian dengan jarak dekat yaitu batin, seperti semangat kerja dan prestasi kerja akan berpengaruh besar kepada karyawan. Pimpinan yang memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihargai dan dihormati.

Menurut [9] terdapat dua jenis bentuk disiplin:

- 1) Disiplin Preventif
Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif
Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3) Kinerja

Kinerja adalah adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik individu maupun kelompok yang dapat diukur dengan standar dan kriteria yang ditentukan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut [6] kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

4) Dimensi Kinerja

Menurut [5] kriteria komponen dari kinerja. Komponen tersebut ialah :

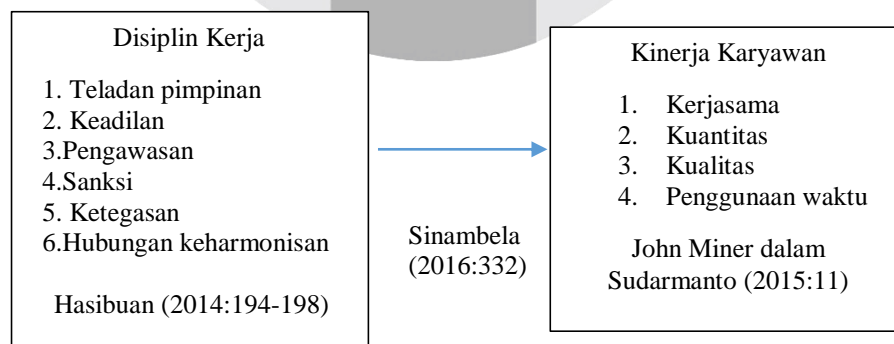
- 1) Kerja Sama, bekerja sama dengan orang lain bekerja.
Dari beberapa komponen kinerja diatas dapat dijadikan sebagai patokan perusahaan untuk menilai karyawannya. Kinerja karyawan bukan merupakan karakteristik atau kemampuan dari bakat tapi merupakan perwujudan dalam bentuk kerja nyata.
- 2) Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Kualitas, Tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
- 4) Penggunaan Waktu, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang

5) Penilaian Kinerja

Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, maka perusahaan dapat mengetahui sudah efektif dan efisienkah pengelolaan yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Simanjuntak dalam [8] penilaian kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi sesuai dengan standar kinerja dalam tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

6) Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu bahwa kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman, jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut menurut [1]



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Hasil Pengolahan Data oleh penulis

3. Pembahasan

a. Variabel Disiplin Kerja

Dari hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja, secara keseluruhan dapat diketahui bahwa dari 12 item pernyataan yang diajukan mengenai disiplin kerja mendapat tanggapan dari responden dengan skor total 825 atau sebesar 39%, dari skor ideal. Hasil tersebut termasuk dalam kategori “tidak baik” yang berarti disiplin kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Bandung termasuk kategori tidak baik.

1) Dimensi Teladan Pemimpin

Pada Dimensi Teladan Kepemimpinan termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan skor total 141 atau 40%. Item terendah pada item 2 dengan persentase sebesar 38% yaitu pernyataan (Atasan berlaku jujur dengan perbuatannya) artinya pegawai tersebut tidak menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sedangkan item terendah dengan persentase 43% yaitu pernyataan (Atasan memberikan contoh teladan yang baik terhadap bawahan bagi peningkatan kedisiplinan pegawainya).

2) **Keadilan**

Pada dimensi keadilan termasuk dalam kategori tinggi dengan persentasi dengan skor total 139 atau 40%. Item terendah pada pernyataan 3 (Saya memiliki pemimpin yang adil dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan) dengan persentase sebesar 36%. Berdasarkan hasil kuisioner dari 35 responden kebanyakan menjawab sangat tidak setuju karena terlihat dari beberapa karyawan bahwa pemimpinnya berlaku belum adil sehingga ada beberapa karyawan yang tidak mencapai target saat mendapat tugas lagi. Sehingga saya bertanya kepada karyawan tersebut, yang mereka maksudkan bahwa ada pemimpin yang tidak adil dalam memberikan tugas dengan karyawan seperti ada yang memberikan tugas lebih banyak ke sebagian orang tertentu di banding karyawan lain padahal sama-sama bekerja di perusahaan tersebut.

3) **Pengawasan**

Pada dimensi pengawasan termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase skor total 145 atau 41%. Berdasarkan hasil survey tersebut masih ada karyawan yang datang telat tapi pulang cepat, jadi tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

4) **Sanksi**

Pada dimensi sanksi termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 133 atau 38%. Item terendah pada pernyataan 8 (Sebelum menjatuhkan sanksi kepada karyawan atasan memberikan teguran terlebih dahulu) dengan persentase sebesar 37%. Karena adanya sebagian karyawan yang telat datang atau tidak masuk kerja terbukti dengan absen fingerprint dan data yang saya dapat tidak seperti perusahaan lain yang menggunakan LCD untuk melihat absen karyawan tersebut ada yang 5 karyawan terbaik jika tidak terbaik maka tidak termasuk pada lcd tersebut.

5) **Ketegasan**

Pada dimensi ketegasan termasuk dalam kategori tinggi dengan persentasi 41%. Item terendah pada 6 dengan persentasi sebesar 41% yaitu dengan pernyataan (Atasan melakukan pengawasan kepada saya meninggalkan kantor sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditentukan oleh PT.Pos Indonesia). Berdasarkan hasil wawancara ada sebagian karyawan memberi tahu bahwa pemimpinnya kurang tegas, karena pemimpinnya terlalu baik jadi sebagian karyawan tidak terpacu untuk melaksanakan kedisiplinan.

6) **Hubungan Keharmonisan**

Pada dimensi ini termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 36%. Persentase rendahnya adalah pernyataan 11 (Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin harmonis) dengan persentase sebesar 34%. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden terjadinya tidak keharmonisan karena berbedanya pendapat antara pemimpin dengan karyawan. Maka dari itu ruang pemimpin dan karyawan terpisah.

b. **Variabel Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan, secara keseluruhan dapat diketahui bahwa dari 8 item pernyataan yang diajukan mengenai kinerja karyawan mendapat tanggapan dari responden dengan skor total 533 atau sebesar 38% dari skor ideal. Hasil tersebut termasuk dalam kategori "tidak baik" yang berarti kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Bandung termasuk kategori tidak baik.

1. **Kerjasama**

Dimensi kerja sama secara keseluruhan berada dalam kategori rendah. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari dimensi kerja skor total 133 atau 38%. Berdasarkan 2 pertanyaan yang disebar kepada responden, pernyataan yang memperoleh nilai tinggi adalah terdapat kerjasama yang baik antara rekan kerja di dalam perusahaan dengan total 68 atau 39%. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah saya bisa saling menghargai satu sama lain dengan rekan kerja.

2. **Kuantitas**

Dimensi kuantitas secara keseluruhan berada dalam kategori rendah. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh. Berdasarkan 2 pernyataan yang disebut kepada responden, pernyataan yang memperoleh nilai paling tinggi adalah saya dapat mengerjakan tugas diberikan melebihi jumlah yang distandarkan dengan total 68 atau 39%. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai terendah mencapai total 64 atau 37% dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan semua tugas sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan.

3. **Kualitas**

Dimensi kualitas secara keseluruhan berada dalam kategori rendah. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari dimensi kerja skor total 144 atau 41%. Berdasarkan 2 pertanyaan yang disebar kepada responden, pernyataan yang memperoleh nilai tinggi adalah saya dapat

mengerjakan pekerjaan dengan teliti dengan total 75 atau 43%. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan teliti.

4. Penggunaan waktu

Dimensi penggunaan waktu secara keseluruhan berada dalam kategori rendah. Hal ini dibuktikan dengan nilai keseluruhan yang diperoleh dari dimensi kerja skor total 124 atau 35%. Berdasarkan 2 pertanyaan yang disebar kepada responden, pernyataan yang memperoleh nilai tinggi adalah saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan dengan total 64 atau 43%. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai terendah mencapai total 60 atau 34% dengan pernyataan saya memaksimalkan waktu bekerja sebaik mungkin.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, variabel disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Bandung. Hasil ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,504 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Dengan t-hitung (2,504) > t-tabel (2,034) dan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan yaitu "Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Bandung" diterima.

Kemudian besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Bandung dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi sebesar 16%. Dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja adalah 16%, sedangkan sisanya sebesar 84% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Mochamad Januar Prayoga (2015), Tantri Mandasinta (2014), Defi Ayu (2017), Annisa Pratiwi (2014), Muhammad Aldrianto (2016), Egis Yani Pramularso (2017), Mailana (2016), Putri Intan Susanti dan Astadi Pangarso (2016), Iis Mariam, Rina Alhamilimah Hajrina, dan Menik Wijayanti (2017), Hendri Azwar (2015), Deden Andris Hidayat (2017), Aris Baharudin dan Ilham Priyono (2015), Rahayu Puji Suci dan Mohamad Syafi'i Idrus (2015), Sarwani (2016), dan Marzuki dan Yoyok Soesaty (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Bandung termasuk kategori tidak baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang diperoleh dari 12 item pernyataan mengenai disiplin kerja yaitu sebesar 39% dari skor ideal yang berada pada interval 32% – 49%.
- 2) Kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Bandung termasuk kategori tidak baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden yang diperoleh dari 8 item pernyataan mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 38% dari skor ideal yang berada pada interval 32% – 49%.
- 3) Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Bandung. Hal tersebut dibuktikan dengan koefisien regresi 0,317 yang bernilai positif dan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ serta nilai t-hitung $2,504 > t\text{-tabel } 2,034$. Kemudian nilai koefisien determinasi (*R-Square*) yang didapatkan adalah sebesar 0,160 atau 16% yang artinya sebesar 16% dari kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Bandung dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 84% (100% - 16%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fahmi I (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi. Bandung: CV.Alfabeta.
- [2] Hamali (2016) Pemahaman Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- [3] Harsuko dalam Priansa (2017) Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- [4] Hasibuan, M.S.P (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- [5] John Miner dalam Sudarmanto (2015) Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga 2015. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- [6] Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik. Edisi 1 Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Persada.
- [7] Rahmawati (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Malang: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2.
- [8] Simanjutak dalam Sinambela (2012) Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [9] Sinambela Lijan P (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

