

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BARAKA SARANA TAMA**

Deri Rizki Purnama¹, Angka Priatna², Dewi Atika³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹derirp30@gmail.com

ABSTRAK

Penurunan kinerja karyawan di PT. Baraka Sarana Tama Divisi Paket masih menjadi permasalahan signifikan yang ditandai dengan meningkatnya angka ketidakhadiran dan pelanggaran kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus kepada 35 responden. Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 74% dan kinerja karyawan sebesar 72%, di mana keduanya berada pada kategori "baik". Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 11,295 + 0,827 X$ dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,603. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 60,3% terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menyarankan perusahaan untuk mempertegas penerapan SOP dan meningkatkan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan untuk mempertahankan komitmen dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The decline in employee performance at PT. Baraka Sarana Tama Package Division remains a significant problem characterized by increasing rates of absenteeism and work violations. This study aims to describe the level of work discipline and employee performance, as well as to analyze the effect of work discipline on employee performance. This research uses a quantitative approach with a census method involving 35 respondents. Data analysis techniques include descriptive statistics, validity and reliability tests, and simple linear regression. The results showed that the average value of work discipline was 74% and employee performance was 72%, both of which were in the "good" category. The regression analysis resulted in the equation $Y = 11.295 + 0.827 X$ with a coefficient of determination (R^2) of 0.603. This proves that work discipline has a positive and significant effect of 60.3% on employee performance. The implication of this study suggests that the company should reinforce the implementation of SOPs and improve two-way communication between superiors and subordinates to maintain commitment and optimize employee performance.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance, Human Resource Management

Pendahuluan

Setiap perusahaan, dalam menjalankan bisnisnya, senantiasa berupaya mencapai kinerja yang optimal guna memenuhi tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut tidak terlepas dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang berfungsi sebagai aset penggerak utama, perencana, dan pelaksana aktif dalam operasional perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi sangat krusial karena mengelola bagaimana individu dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Namun, kinerja karyawan seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor, di mana salah satu faktor yang paling dominan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab dan kepatuhan terhadap norma serta aturan perusahaan, yang secara otomatis akan mendorong produktivitas dan efisiensi kerja. Sebaliknya, ketidakdisiplinan seperti keterlambatan dan absensi dapat menurunkan kualitas kerja dan menghambat pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

PT. Baraka Sarana Tama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi logistik yang menuntut ketepatan waktu dan mutu layanan profesional. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat permasalahan serius terkait penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan fenomena keterlambatan, ketidakhadiran tanpa izin, dan perilaku yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Data perusahaan menunjukkan adanya tren penurunan rata-rata penilaian kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, rata-rata skor kinerja berada pada angka 81 (kategori Baik), namun mengalami penurunan menjadi 75,2 (kategori Cukup) pada tahun 2023, dan terus merosot hingga angka 69,8 (kategori Kurang) pada tahun 2024. Penurunan ini terjadi secara menyeluruh pada aspek kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas, yang mengindikasikan perlunya langkah perbaikan segera agar kinerja dapat kembali memenuhi standar harapan perusahaan sebesar 90.

Tabel 1. Rata-rata Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja pada PT. Baraka Sarana Tama Tahun 2022-2024

Aspek Penilaian	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Skor Rata-rata	Kategori	Skor Rata-rata	Kategori	Skor Rata-rata	Kategori
Kualitas Kerja	82	Baik	73	Cukup	69	Kurang
Kuantitas Kerja	80	Baik	78	Cukup	70	Cukup
Ketepatan Waktu	78	Cukup	70	Cukup	69	Kurang
Efektivitas	80	Baik	75	Cukup	71	Cukup
Kemandirian	85	Baik	80	Baik	70	Cukup
Total	81		75,2		69,8	

Sumber: HR PT. Baraka Sarana Tama, 2025

Penurunan kinerja tersebut memiliki korelasi yang erat dengan tingkat kedisiplinan karyawan, terutama terlihat dari data absensi yang menunjukkan peningkatan ketidakhadiran setiap tahunnya. Tingkat ketidakhadiran karyawan meningkat dari 23% pada tahun 2022 menjadi 29% pada tahun 2023, dan mencapai puncaknya sebesar 33% pada tahun 2024. Tingginya angka ketidakhadiran ini, baik karena sakit, izin, maupun tanpa keterangan (alpha), menunjukkan adanya masalah serius dalam disiplin kerja yang berdampak langsung pada terganggunya operasional dan penurunan produktivitas. Meskipun perusahaan telah menerapkan sanksi, kesadaran internal karyawan terhadap pentingnya disiplin waktu dan kepatuhan terhadap kebijakan masih tergolong rendah, sehingga upaya peningkatan kinerja belum memberikan hasil yang optimal. Selain itu, tren kasus pelanggaran aturan kerja juga masih terjadi setiap tahunnya, yang mempertegas bahwa pengelolaan disiplin kerja di perusahaan belum berjalan efektif.

Tabel 2. Rekapitulasi Absensi Karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama Tahun 2022 – 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja	Persentase
		Sakit	Ijin	Alpha			
2022	38	28	20	25	73	312	23%
2023	35	38	25	28	91	312	29%
2024	35	40	29	35	104	312	33%

Sumber: HR PT. Baraka Sarana Tama, 2025

Guna memvalidasi indikasi permasalahan kedisiplinan yang teramati, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 responden karyawan PT. Baraka Sarana Tama sebagai data awal. Hasil pra-survei mengenai disiplin kerja menunjukkan kondisi yang kurang kondusif, di mana terdapat kecenderungan respons negatif terhadap kepatuhan karyawan. Secara spesifik, sebanyak 17 responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja, dan jumlah yang sama (17 responden) juga menyatakan ketidaksetujuan bahwa karyawan taat pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, ditemukan pula 15 responden yang merasa karyawan kurang teliti saat bekerja, serta 14 responden yang menilai kepatuhan terhadap norma-norma perusahaan masih rendah. Tingginya angka respons negatif ini mengindikasikan bahwa pelanggaran terhadap waktu dan prosedur kerja bukan lagi kasus isolatif, melainkan telah menjadi isu umum yang memerlukan penanganan serius dari manajemen.

Tabel 3. Pra Survey Disiplin Kerja Karyawan PT. Baraka Sarana Tama

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak setuju
1.	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja	12	18
2.	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan	15	15
3.	Karyawan selalu memakai atribut saat jam kerja	18	12
4.	Karyawan taat pada peraturan yang sudah di tetapkan	13	17
5.	Karyawan patuh terhadap norma-norma yang telah di tetapkan	16	14

Sumber : Data diolah Penulis, 2025

Sejalan dengan permasalahan disiplin, hasil pra-survei terkait kinerja karyawan juga memperlihatkan tren yang belum optimal dan cukup mengkhawatirkan. Berdasarkan tanggapan responden, aspek inisiatif menjadi sorotan utama di mana terdapat 19 responden yang menyatakan ketidaksetujuan bahwa karyawan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah pimpinan. Lebih lanjut, sebanyak 16 responden menyatakan bahwa karyawan belum mampu mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target yang diberikan, dan 15 responden menilai bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik. Data ini mempertegas bahwa rendahnya disiplin kerja yang terjadi sebelumnya memiliki korelasi nyata dengan penurunan output kinerja, menciptakan kesenjangan performa yang menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Tabel 4. Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Baraka Sarana Tama

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak setuju
1.	Karyawan dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik	15	15
2.	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target yang telah diberikan	14	16
3.	Karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu	13	17
4.	Karyawan memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan	14	16
5.	Karyawan mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	11	19

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Novitasari et al., 2021) menjelaskan bahwa MSDM mencakup proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Fungsi operasional MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuan utamanya adalah memastikan organisasi memiliki satuan kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta mampu menghadapi perubahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Dessler, 2020), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi, di mana pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja tinggi dari para karyawannya. Dalam penelitian ini, indikator kinerja mengacu pada teori (Robbins, 2016) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Agustini, 2019) menetapkan dimensi disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui perspektif manajemen perilaku organisasi, di mana kedisiplinan dipandang sebagai jembatan antara rencana organisasi dan pencapaian tujuan. Disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan terhadap aturan tertulis, melainkan cerminan dari rasa tanggung jawab dan pengendalian diri karyawan. Sebagaimana dijelaskan dalam kerangka pemikiran, efektivitas disiplin kerja tidak semata-mata dicapai melalui rasa takut akan sanksi, tetapi melalui internalisasi nilai-nilai kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), etika, dan tata krama dalam bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung bekerja dengan lebih efisien, meminimalisir kesalahan (error), serta memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk kegiatan produktif. Sebaliknya, perilaku indiscipliner seperti keterlambatan atau ketidakhadiran akan mengganggu alur kerja (*workflow*) dan menghambat pencapaian target tim maupun individu. Oleh karena itu, disiplin kerja dianggap sebagai variabel prediktor yang krusial dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

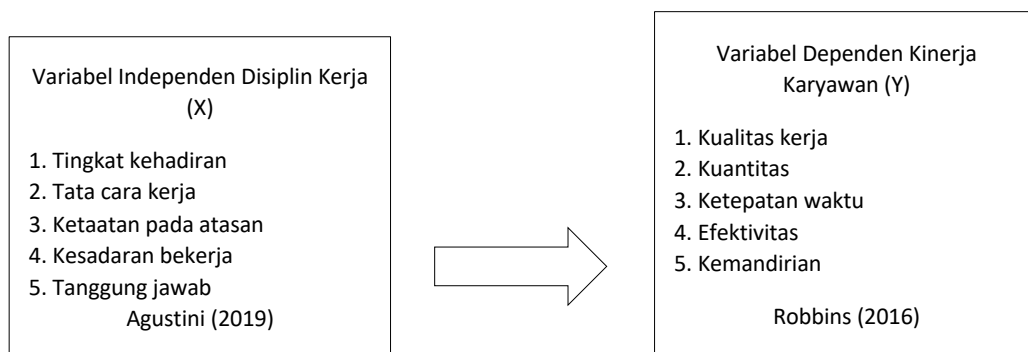
Secara teoritis, (Hasibuan, 2019) menegaskan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya; tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Ketika karyawan patuh pada norma dan peraturan yang berlaku, mereka akan lebih fokus pada penyelesaian tugas dan pencapaian standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan, karena karyawan bekerja dengan kesadaran penuh akan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Dukungan empiris dari berbagai penelitian terdahulu semakin memperkuat postulat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ade & Ab Wahid (2021) pada PT Pos Indonesia menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 25,8%. Temuan serupa juga dihasilkan oleh Meliany & Ibrahim (2015) pada studi kasus di PT Indah Logistik Cargo, yang membuktikan adanya pengaruh kuat dan signifikan antara disiplin operasional terhadap kinerja karyawan, di mana hipotesis nol ditolak secara statistik. Lebih lanjut, penelitian FRKM Team (2020) serta Rahayu (2024) juga menyimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, variabel disiplin kerja memiliki dampak positif yang nyata terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan di sektor logistik.

Berdasarkan sintesis antara landasan teori yang menekankan pentingnya kepatuhan prosedur dan bukti empiris yang konsisten dari industri sejenis, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H0: Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama.

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (sampling jenuh), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga total sampel berjumlah 35 responden.

Data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup dengan menggunakan Skala Likert 5 poin (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju). Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X) dengan indikator tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Sedangkan variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Karyawan (Y) dengan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas dan reliabilitas), analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas dan linieritas), analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t. Seluruh pengolahan data statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Gambaran statistik deskriptif dari variabel penelitian disajikan pada Tabel berikut

Tabel 5. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	Tingkat Kehadiran Bekerja	• Datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai • Pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan • Meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan	Interval
	Tata cara kerja	• Memenuhi SOP organisasi • Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan • Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja	Interval
	Ketaatan pada atasan	• Mengerjakan tugas dan tanggung jawab • Bekerja sama • Berhubungan baik • Selalu menjaga rahasia informasi perusahaan	Interval
	Kesadaran	• Melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien • Berhati-hati dalam menjalankan tugas dan mengerjakan sesuai aturan • Menghormati pimpinan dan rekan kerja	Interval
	Tanggung jawab	• Menyelesaikan tugas sebaik-baiknya • Memberikan semangat kepada rekan kerja;	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	• Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian • Karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan • Hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan • Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan	Interval
	Kuantitas	• Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan • Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerja sesuai dengan target perusahaan • Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu	Interval
	Ketepatan waktu	• Bekerja tidak lebih dari jam kerja • Berusaha memanfaatkan waktu bekerja secara optimal • Menyelesaikan pekerjaan diawal waktu	Interval
	Efektivitas	• Karyawan menerapkan perbaikan untuk meningkatkan efektivitas • Tugas yang dikerjakan selesai dengan baik • Menyelesaikan tugas dengan komitmen yang baik	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Kemandirian	• Karyawan harus berkomitmen dalam bekerja • Karyawan dituntut untuk mampu komitmen saat ada tugas tambahan	Interval

Sumber: Interpretasi Peneliti, 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang disebarkan kepada 35 responden, diperoleh gambaran objektif mengenai kondisi disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Baraka Sarana Tama. Secara umum, variabel Disiplin Kerja (X) memperoleh rata-rata skor tanggapan sebesar 79,92%, yang menempatkannya pada kategori "Baik" (rentang 61%–80%) . Namun, analisis per indikator menunjukkan adanya variasi yang perlu diperhatikan. Indikator "Kesadaran" memperoleh nilai tertinggi sebesar 84,57%, khususnya pada aspek menjaga rahasia perusahaan. Sebaliknya, indikator "Ketaatan pada Atasan" memiliki skor terendah sebesar 76,00%, terutama pada aspek komunikasi dengan atasan. Hal ini mengindikasikan bahwa

meskipun karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap aturan perusahaan, terdapat hambatan dalam komunikasi vertikal yang berpotensi memengaruhi efektivitas penerapan instruksi kerja.

Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 82,36%, yang termasuk dalam kategori "Sangat Baik" (rentang 81%–100%). Indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah "Kuantitas Kerja" dengan skor 85,71%, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam mencapai target volume pekerjaan yang ditetapkan. Di sisi lain, indikator "Komitmen" menjadi aspek terlemah dengan skor 77,71%. Kesenjangan ini menunjukkan bahwa meskipun target kuantitas tercapai, keterikatan emosional dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan masih perlu ditingkatkan untuk menjamin keberlanjutan kinerja jangka panjang.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang dihasilkan memenuhi kriteria *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
c		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,72728956
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,061
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,184 ^c

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,184. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,184 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Hal ini juga didukung oleh grafik *Normal P-P Plot* yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, yang mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan adanya hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan dependen. Hasil *Test for Linearity* menunjukkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,451. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 ($0,451 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 7. Uji Linearitas

ANOVA Table							
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between	(Combined)	518,526	14	37,038	1,840	,104
	n	Linearity	245,065	1	245,065	12,174	,002
	Groups	Deviation from	273,461	13	21,035	1,045	,451
		Linearity					
	Within Groups		402,617	30	20,131		
	Total		921,143	34			

Sumber: Hasil Output SPSS 26,2025

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear. Selain itu, uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menghasilkan nilai signifikansi masing-masing item di atas 0,05, yang menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh asumsi klasik regresi linear sederhana terpenuhi, sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi dan pengujian hipotesis.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi besarnya nilai kinerja karyawan berdasarkan pengaruh dari disiplin kerja. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 26, diperoleh hasil koefisien regresi sebagaimana tercantum dalam Tabel berikut

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.288	5.561		1.490	.143
Disiplin Kerja	.834	.086	.815	9.737	.000

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel di atas, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,288 + 0,834X$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut; (1) Nilai Konstanta (a) = 8,288: Angka ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X) bernilai 0 atau tidak ada penerapan disiplin, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap terbentuk sebesar 8,288 satuan; (2) Koefisien Regresi (b) = 0,834: Nilai koefisien yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,834 satuan. Sebaliknya, penurunan disiplin akan berdampak pada penurunan kinerja dengan besaran yang sama.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Tabel 9. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.657	3.501

Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 66,4% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama. Sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, atau lingkungan kerja. Tingginya persentase pengaruh ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan determinan dominan dalam pembentukan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Uji t

Pengujian hipotesis parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (Disiplin Kerja) secara individual terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Kriteria pengujian adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis alternatif H_1 diterima. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 4 berikut

Tabel 10. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.288	5.561		1.490	.143
Disiplin Kerja	.834	.086	.815	9.737	.000

Sumber: Hasil Output SPSS 26

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 9,737. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2 = 33$, yaitu sebesar 2,010. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $9,737 > 2,010$. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini membuktikan bahwa secara parsial, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baraka Sarana Tama. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa disiplin kerja memegang peranan vital dan determinan dalam membentuk kinerja karyawan pada Divisi Paket PT. Baraka Sarana Tama. Hal ini terkonfirmasi melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 9,737, jauh melampaui ambang batas t_{tabel} (2,010), dengan signifikansi 0,000. Temuan statistik ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol ditolak secara mutlak, yang berarti keberadaan disiplin kerja bukan sekadar pelengkap, melainkan fondasi utama bagi produktivitas perusahaan. Selain itu, nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,834 mengandung makna bahwa setiap peningkatan kualitas kedisiplinan—baik melalui ketepatan waktu kehadiran maupun kepatuhan prosedur—akan memberikan dampak multiplikasi yang hampir setara terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, sensitivitas kinerja karyawan terhadap perubahan perilaku disiplin sangatlah tinggi; sedikit saja terjadi kelonggaran dalam penegakan disiplin, maka penurunan kinerja akan segera terasa, begitu pula sebaliknya.

Besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga tergolong dominan, yaitu sebesar 66,4% sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi R^2 . Angka ini menyisakan hanya 33,6% bagi variabel lain di luar penelitian ini. Dominasi variabel disiplin ini sangat relevan dengan karakteristik industri logistik tempat PT. Baraka Sarana Tama beroperasi. Dalam industri jasa pengiriman yang sangat sensitif terhadap waktu (*time-sensitive*) dan akurasi, kepatuhan terhadap standar operasional

prosedur (SOP) dan jadwal kerja adalah parameter mutlak. Keterlambatan atau ketidakhadiran karyawan (absensi) tidak hanya berdampak pada individu, tetapi dapat mengacaukan rantai distribusi paket yang telah terjadwal, sehingga secara langsung menurunkan kinerja operasional divisi secara keseluruhan.

Kajian Komparatif dengan Teori dan Penelitian Terdahulu

Temuan penelitian ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019), yang menegaskan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operasional MSDM yang paling penting. Premis ini terbukti benar dalam konteks PT. Baraka Sarana Tama, di mana tanpa adanya disiplin yang baik, kompetensi teknis yang dimiliki karyawan tidak dapat dikonversi menjadi output kinerja yang optimal. Disiplin bertindak sebagai mekanisme kontrol internal yang memastikan karyawan tetap berada pada jalur pencapaian tujuan organisasi.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan (konsisten) dengan penelitian Ade & Ab Wahid (2021) pada PT Pos Indonesia serta Meliany & Ibrahim (2015) pada PT Indah Logistik Cargo. Kedua penelitian terdahulu tersebut juga menemukan bahwa pada sektor jasa pengiriman/logistik, variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan yang kuat terhadap kinerja. Keselarasan temuan ini menegaskan generalisasi bahwa dalam lingkungan kerja yang menuntut kecepatan dan ketepatan, disiplin kerja adalah variabel prediktor yang paling konsisten dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Analisis Mendalam Indikator: Kesenjangan Komunikasi dan Komitmen

Meskipun secara agregat disiplin kerja dan kinerja berada pada kategori "Baik", analisis mendalam terhadap indikator mengungkapkan dinamika menarik yang menjadi akar permasalahan. Pada variabel Disiplin Kerja, indikator "Ketaatan pada Atasan" memiliki skor terendah (76,00%), khususnya pada butir pernyataan mengenai kelancaran komunikasi dengan pimpinan. Hal ini berbanding terbalik dengan indikator "Kesadaran" yang justru memiliki skor tertinggi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa karyawan sebenarnya memiliki kesadaran profesional yang cukup baik (menjaga rahasia, bekerja etis), namun menghadapi hambatan psikologis atau struktural dalam berinteraksi dengan atasan.

Hambatan komunikasi tersebut ternyata berimplikasi langsung pada variabel Kinerja Karyawan, di mana indikator "Komitmen" tercatat sebagai aspek terlemah (77,71%), padahal indikator "Kuantitas Kerja" sangat tinggi (85,71%). Data ini menggambarkan profil karyawan yang "produktif secara fisik namun rapuh secara emosional". Karyawan mampu mengejar target jumlah paket (kuantitas), namun kurang memiliki keterikatan batin (komitmen) terhadap perusahaan. Kondisi ini berbahaya bagi keberlangsungan jangka panjang karena karyawan yang tidak berkomitmen cenderung mudah melakukan pelanggaran disiplin (seperti mangkir/absensi) ketika pengawasan melonggar, sebagaimana tercermin dari data peningkatan absensi hingga 33% pada tahun 2024.

Implikasi Manajerial dan Strategi Perbaikan

Berdasarkan analisis di atas, manajemen PT. Baraka Sarana Tama perlu menyadari bahwa pendekatan disiplin yang kaku mungkin efektif untuk jangka pendek, namun kurang ampuh membangun kinerja berkelanjutan. Strategi perbaikan harus difokuskan pada penguatan "Jembatan Komunikasi" antara atasan dan bawahan. Rendahnya skor ketaatan pada atasan dan komitmen menunjukkan perlunya gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan humanis. Pimpinan divisi disarankan untuk tidak hanya memberikan instruksi kerja (satu arah), tetapi juga membuka ruang diskusi (dua arah) terkait kendala di lapangan. Selain itu, perusahaan perlu mentransformasi pemahaman disiplin dari sekadar "kepatuhan karena takut sanksi" menjadi "kepatuhan karena rasa memiliki". Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi SOP yang persuasif dan pemberian *reward* bagi karyawan dengan rekam jejak disiplin terbaik, bukan hanya hukuman bagi pelanggar. Dengan memperbaiki kualitas hubungan vertikal (atasan-bawahan),

diharapkan komitmen karyawan akan tumbuh, angka absensi dapat ditekan, dan pada akhirnya kinerja karyawan akan meningkat tidak hanya dari segi kuantitas, tetapi juga kualitas dan loyalitas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Paket PT. Baraka Sarana Tama. Hal ini dibuktikan secara statistik melalui uji t dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000, serta persamaan regresi yang menunjukkan arah hubungan positif. Besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap variasi naik-turunnya kinerja karyawan adalah sebesar 66,4%, yang mengindikasikan bahwa disiplin merupakan faktor penentu utama produktivitas di perusahaan tersebut. Secara deskriptif, tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori baik, namun terdapat catatan evaluasi pada aspek ketaatan terhadap atasan dan komitmen kerja yang masih perlu dioptimalkan.

Implikasi dari penelitian ini menegaskan bahwa manajemen PT. Baraka Sarana Tama tidak dapat hanya mengandalkan pengawasan fisik semata untuk menjaga performa kerja. Manajemen perlu memprioritaskan perbaikan pola komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan untuk mengatasi rendahnya skor indikator ketaatan dan komitmen. Perusahaan disarankan untuk mempertegas penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dibarengi dengan pendekatan humanis, seperti membuka ruang diskusi dua arah dan memberikan penghargaan (*reward*) atas kedisiplinan. Dengan membangun disiplin yang berbasis pada kesadaran dan komunikasi yang baik, diharapkan loyalitas karyawan akan meningkat, angka absensi dapat ditekan, dan target perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Meliany, P., & Ibrahim, M. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 3(1), 1–15.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056><https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827>[internal-pdf://semisupervised-3254828305.semisupervised.ppt](https://semisupervised-3254828305.semisupervised.ppt)<http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005><http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005>
- Muslimat, Ade (Universitas Serang Raya, Banten, I., & Wahid, Hariyaty Ab (Universiti Pendidikan Sultan Idris, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120–127.
- Novitasari, D., Asbari, M., Amri, L. H. A., & Hutagalung, D. (2021). Mengelola Komitmen Dosen: Analisis Peran Modal Psikologis dan Leaders Coaching. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 198–213. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1845>
- Octaviani, I. S., & Pricilla, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 47–59.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.