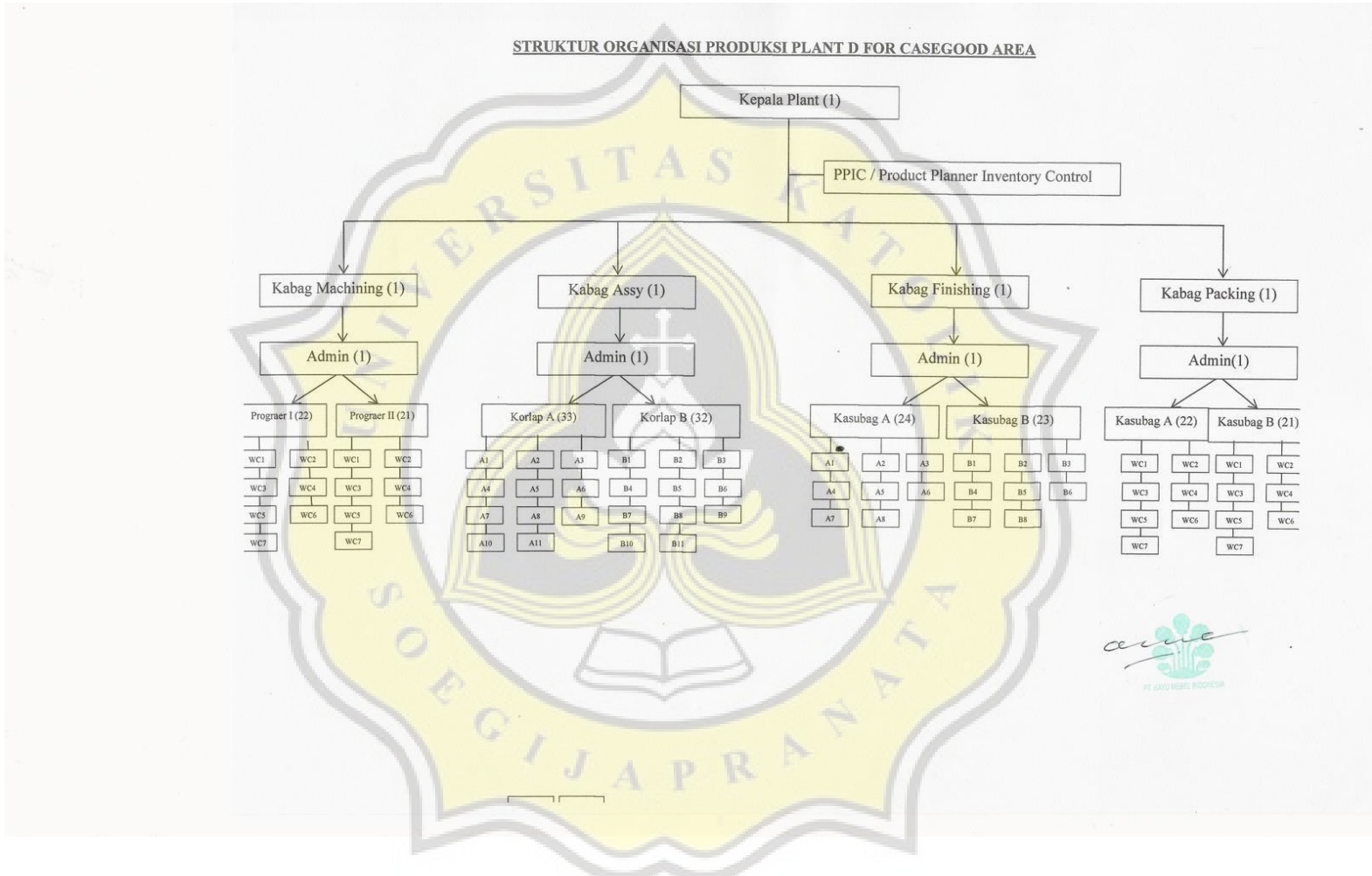


BAB IV

ANALISIS DATA

4.1 Profil Perusahaan

PT Kayu Mebel Indonesia Merupakan anak perusahaan dari PT. Panca Wana Indonesia yang telah berdiri semenjak tahun 1989 di krian Sidoarjo Jawa Timur. PT Kayu Mebel Indonesia adalah perusahaan manufactur furniture dengan pasar export yang berdiri sejak tahun 2017 di kota Semarang Jawa Tengah. Dimana pemasaran product kami meliputi area: Eropa, USA, Jepang. Perusahaan mengutamakan kualitas hasil produksi yang akan kami pasarkan guna memenuhi kepuasan pelanggan. Kualitas dan kuantitas serta keselamatan kerja merupakan point utama dalam perusahaan tersebu. Misi perusahaan adalah mengutamakan kualitas hasil produksi untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Visi perusahaan adalah menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan ramah keluarga yang meningkatkan pertumbuhan profesional dan pribadi staff dengan terus meningkatkan peralatan dan pabrik dengan teknologi dan metode terbaru sesuai dengan perkembangan jaman. Tugas dan tanggung jawab karyawan bagian produksi : memastikan masing masing bagian dan sub-bagian melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP (*standard operating procedure*) perusahaan, dan memastikan target output harian tercapai, serta mengawasi dan menganalisa kegiatan produksi agar dapat selalu optimal dan efisien dengan berdasarkan sistem yang ditetapkan perusahaan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kayu Mebel Indonesia

Keterangan :

Kabag Machining : Pemotongan

Kabag Assy : Perakitan

Kabag Finishing : *Painting dan cutting*

Kabag Packing : Pembungkusan

4.2 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di PT. Kayu Mebel Indonesia. Data responden dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dalam bentuk google formulir yang dibagikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Kayu Mebel Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 66 responden. Dibawah ini merupakan gambaran umum responden yang diteliti, sebagai berikut :

Tabel 3.5 Responden Menurut Usia dan Jenis Kelamin

	JENIS KE LAMIN		Total
	Laki-laki	Perempuan	
USIA Kurang dari 20 tahun	0	2	2
21 – 30 tahun	32	22	54
31 – 40 tahun	5	3	8
41 – 50 tahun	2	0	2
Total	39	27	66

Sumber : Data primer diolah (2022)

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata responden adalah laki-laki dengan usia 21-30 tahun sebanyak 32 orang.

Tabel 3.6 Responden Menurut Pendidikan dan Lama Bekerja

	LAMABEKERJA			Total
	Kurang dari 1 tahun	1 - 5 tahun	5,1 - 10 tahun	
PENDIDIKAN SMA/SMK	0	10	1	11
Diploma	1	24	1	26
Sarjana	0	25	4	29
Total	1	59	6	66

Sumber : Data primer diolah (2022)

Dari data diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata responden lama bekerja sekitar 1-5 tahun dengan pendidikan sarjana sebanyak 25 orang.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori
		1		2		3		4		5				
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
Deskripsi Jabatan														
1	Karyawan dapat menguraikan tugas suatu jabatan sehingga tau secara pasti apa yang harus dilakukan.	-	2	4	1	3	50	200	13	65	272	4,12	Sangat Tinggi	
2	Karyawan dapat menguraikan tanggung jawab suatu jabatan sehingga tau secara	-	2	4	-	51	204	13	65	273	4,14	Sangat Tinggi		

	pasti apa yang harus dilakukan.													
Hasil														
1	Karyawan mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	-	8	16	1	3	43	172	14	70	261	3,95	Tinggi	
2	Karyawan dapat mengetahui indicator keberhasilan tugasnya.	-	4	8	1	3	45	180	16	80	271	4,11	Sangat Tinggi	
Standar Kinerja														
1	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dilaksanakan.	-	8	16	1	3	40	160	17	85	264	4,00	Tinggi	
2	Kinerja karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan.	-	5	10	1	3	43	172	17	85	270	4,09	Sangat Tinggi	
Rata-rata skor											4,07	Sangat Tinggi		

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 yang merupakan tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat diketahui bahwa total rata-rata skor yaitu 4,07 termasuk dalam kategori sangat tinggi yang artinya karyawan dapat menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, karyawan dapat mencapai target kerja dan mengetahui indicator keberhasilan tugas yang telah ditetapkan perusahaan, dan karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dilaksanakan serta kinerja karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan.

Pada indikator deskripsi jabatan sebesar 4.13 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya, karyawan dapat menguraikan tugas dan tanggung jawab

suatu jabatan. Pada indikator hasil sebesar 4.03 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya, karyawan dapat mencapai target kerja dan mengetahui indikator keberhasilan tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Pada indikator standar kerja sebesar 4.03 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya, karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dilaksanakan serta kinerja karyawan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan.

4.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

Analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total Skor	Rata-rata Skor	Kategori
		1		2		3		4		5				
		F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
Kesadaran														
1	Karyawan sukarela menaati semua peraturan perusahaan dalam menyelesaikan tugas.	-	-	3	9	36	144	27	135	288	4,36	Sangat Tinggi		
2	Karyawan sukarela menaati semua peraturan perusahaan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.	-	-	3	9	31	124	32	160	293	4,44	Sangat Tinggi		
Kesediaan														

3	Sikap kerja karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.	-	-	3	9	46	184	17	85	278	4,21	Sangat Tinggi
4	Tingkah laku karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.	-	-	3	9	42	168	21	105	282	4,27	Sangat Tinggi
Rata-rata skor											4,32	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.2 yang merupakan tanggapan responden terhadap variable disiplin kerja dapat diketahui bahwa total rata-rata skor yaitu 4,32 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi yang artinya karyawan dengan sukarela menaati semua peraturan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, serta sikap kerja dan tingkah laku karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Pada indikator kesadaran sebesar 4.4 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya, karyawan dengan sukarela menaati semua peraturan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pada indikator kesediaan sebesar 4.24 dan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Artinya, sikap kerja dan tingkah laku karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

4.3.3 Analisis Inferensial

Dibawah ini merupakan analisis regresi linier sederhana berupa persamaan regresi antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui pengolahan SPSS dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.671	1.473		8.604	.000
DK	.189	.060	.368	3.162	.002

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan data pengolahan SPSS pada tabel diatas, diketahui bahwa koefisien regresi atau $\beta = 0,189$, sehingga hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$Y = 12,671 + 0,189 X$$

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,189 (positif). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4.3.4 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Dibawah ini merupakan hasil uji t yang bertujuan untuk mengidentifikasi ada atau tidak adanya pengaruh secara parsial antara variabel Disiplin Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.671	1.473		8.604	.000
	DK	.189	.060	.368	3.162	.002

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan data pengolahan SPSS pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,162 > t$ tabel $1,96$ dan terdapat nilai koefisien disiplin kerja sebesar $+ (0,189)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kayu Mebel Indonesia.

4.4 Pembahasan

Dengan demikian, pada penelitian ini dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Mebel Indonesia. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai t hitung $3,162 > t$ tabel $1,96$ dan terdapat nilai koefisien disiplin kerja sebesar $+ (0,189)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kayu Mebel Indonesia, artinya sangat tinggi disiplin kerja akan semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Waskito dan Aliyah (2021), Syarkani (2017), Husain (2019), Ekhsan (2020), dan Aden Prawiro Sudarso (2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun objek

yang berbeda-beda pada penelitian terdahulu dimana Waskito dan Aliyah memiliki objek bidang manufaktur, Syarkani bidang konstruksi baja, Husain bidang jasa perbankan umum, Ekhsan bidang tekstil, dan Aden Prawiro Sudarso bidang jasa pelayanan. Namun memiliki hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

