

# Analisis Disiplin Kerja Karyawan

**Diah Pranitasari<sup>1</sup>, Khusnul Khotimah<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta  
Jl. Kayu Jati Raya 11A Rawamangun, Jakarta, Indonesia  
nitadpranitasari@gmail.com; hkhhotimah66@gmail.com

**Abstrak**– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada saat menjadi karyawan kontrak dan setelah menjadi karyawan tetap. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bont Technologies Nusantara dengan populasi adalah seluruh karyawan yang mengalami menjadi karyawan kontrak dan karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan 83 karyawan sebagai populasi pada penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purpose sampling dengan menggunakan alat bantu komputer, Microsoft Excel. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa pengaruh status karyawan terhadap disiplin. Hal ini dibuktikan dengan ketidakhadiran mayoritas (74%) lebih baik pada saat menjadi karyawan kontrak. Dan mayoritas karyawan (83%) memiliki ketetapan waktu pada saat menjadi karyawan tetap. Hal ini dibuktikan bahwa karyawan tersebut lebih baik pada saat menjadi karyawan tetap.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja

## I. PENDAHULUAN

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

PT. Bont Technologies Nusantara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Pemantauan melalui IOT, Otomasi Industri di Berbagai Bidang, Sistem Kontrol Boiler, Instrumentasi, Layanan & Pemeliharaan serta Pekerjaan Kalibrasi. Anak perusahaan dari PT Arita Prima Indonesia, Tbk ini sudah mampu menyelesaikan kerusakan pada pabrik-pabrik di seluruh Indonesia seperti kerusakan di pabrik Sawit. Peraturan kerja pada PT. Bont Technologies Nusantara diatur dalam buku pedoman dan peraturan itu tersebut dibuat untuk dipatahui oleh seluruh karyawan agar tercapainya produktifitas.

PT. Bont Technologies Nusantara dengan jumlah karyawan 100 dan dibagi menjadi 2 status karyawan, dengan meliputi karyawan tetap dan karyawan kontrak. Pada tahun 2018 jumlah karyawan kontrak berjumlah 48 karyawan, pada tahun 2019 jumlah karyawan kontrak berjumlah 36 karyawan dan karyawan tetap berjumlah 47 karyawan, pada tahun 2020 jumlah karyawan kontrak berjumlah

16 karyawan dan karyawan tetap berjumlah 83 karyawan. Proses evaluasi tidak terjadi pada karyawan kontrak saja, tetapi karyawan tetap juga mengikuti evaluasi per periode yang sudah ditentukan pada peraturan PT. Bont Technologies Nusantara untuk mengetahui penurunan atau kenaikan pada seluruh karyawan mengenai disiplin kerja. Atasan PT. Bont Technologies Nusantara ini merupakan salah satu atasan yang paham sekali dengan disiplin kerja pada karyawan. Hal ini menjadi salah satu faktor penentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan pada perusahaan PT. Bont Technologies Nusantara. Disiplin sangatlah penting untuk pertumbuhan PT Bont Technologies Nusantara, karena dapat digunakan untuk selalu memotivasi seluruh karyawan pada disiplin kerja setiap harinya.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian tersendiri karyawan, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan job desknya masing-masing, untuk bekerjapun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap mengerjakan tugas-tugas tersebut. Ia akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dalam suatu pekerjaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Apakah tingkat disiplin mempengaruhi status karyawan atau tidak. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan oraganisasi. Disiplin dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin positif ialah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan.

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban keryawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu karyawan juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah balikan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, perlu kiranya diteliti dan dianalisis sejauh mana disiplin antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada jam kerja karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara terhadap kinerja karyawan agar dapat diketahui serta sebagai salah satu cara dalam pengambilan kebijakan yang tepat oleh pihak PT. Bont Technologies Nusantara dan menuangkannya dalam artikel dengan judul “Analisis Disiplin Kerja Karyawan”.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan-

peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020)

Sedangkan, Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Ferrerius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai disiplin kerja maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin. Menurut (Ernawati, 2016) disiplin memiliki (tiga) aspek, ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut: a) Sikap mental (*mental attitude*); b) Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa; c) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk menaati segala hal secara cermat dan tertib.

Aspek merupakan upaya paling terpenting agar mencapai tujuan. Timbulnya hasil suatu pekerjaan, ialah hasil dari karyawan yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari harinya. Seseorang karyawan yang memiliki hasil yang baik, ialah karyawan yang mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, serta adanya dorongan dari diri sendiri.

## **2.2. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut (Rizki dan Suprajang, 2017), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

### **2.3. Bentuk-bentuk disiplin kerja**

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain :

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.
2. *Command discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

### **2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, bisa meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut (Aziz, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **2.5. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

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

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain,

mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak, sehingga tidak terjadinya komunikasi antara karyawan satu dan lainnya antara kepemimpinan dan pihak HR yang mengeluarkan surat perihal disiplin kerja.

## **2.6. Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketetapan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
5. Tanggung jawab dalam mngerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

## **2.7. Karyawan Tetap**

Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Karyawan tetap atau bisa juga disebut karyawan permanen adalah orang yang bekerja untuk orang lain atau perusahaan lain secara permanen. Mereka dapat menjadi orang yang bekerja paruh waktu atau penuh waktu dalam suatu perusahaan. Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.

Menurut (Sandewa, 2018) karyawan merupakan makhluk hidup yang mempunyai pikiran, perasaan, sifat, perilaku, dan kebutuhan yang berbeda-beda di dalam perusahaan, maka pegawai tidak dapat diperlakukan sekehendak hati oleh pimpinannya. Menurut (Onsardi & Putri, 2020) Banyak perusahaan yang melihat bahwa tingkat dari kinerja para karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam keberlangsungan perusahaan mereka. Melihat hal itu harusnya dapat mengetahui bahwa kinerja dari para karyawan sangat penting bagi perusahaan. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, tujuan

organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Untuk mencapainya, upaya yang dilakukan diawali dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.8. Karyawan Kontrak**

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 yang dimaksud dengan karyawan kontrak adalah karyawan yang diikat oleh perjanjian perja untuk tertentu. Untuk calon keryawan kontrak, perusahaan tidak mensyaratkan adanya masa percobaan. Berdasarkan perjanjian di atas dapat disimpulkan bahwa status karyawan dibagi dua, yaitu karyawan tetap yang perjanjian pekerjaan kerjanya untuk waktu yang tidak ditentukan dan karyawan kontrak yaitu karyawan yang perjanjian pekerjaan kerjanya untuk waktu yang ditentukan.

Menurut pendapat (Sugiyono, 2018) “Kontrak atau outsourcing adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin atau tidak aman dan tidak pasti”. Menurut (Alfikri, 2018) “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pembeli kerja atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.

## **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT. Bont Technologies Nusantara yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Sampel pada penelitian adalah karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara yang diambil dari tahun 2018 dengan melalui proses karyawan kontrak selama enam bulan dan satu tahun, dan diangkat pada masa tahun 2019, dan 2020. Jumlah sampel pada PT. Bont Technologies Nusantara terdiri dari 83 karyawan, yang sudah mengalami karyawan tetap dan kontrak.

Berikut adalah data karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara yang mengalami sebagai karyawan kontrak dan karyawan tetap:

**Tabel 1.** Data Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara

No	Nama	Divisi	Lama Kontrak	Thn 2018	Thn 2019	Thn 2020
1	AE	Marketing	6 Bulan	K	T	T
2	AH	Marketing	6 Bulan	-	K	T
3	AM	Marketing	6 Bulan	K	T	T
4	AM	Marketing	6 Bulan	K	T	T
5	AD	Marketing	6 Bulan	-	K	T
6	AS	Marketing	6 Bulan	-	K	T
7	AB	Marketing	6 Bulan	-	-	K
8	AN	Marketing	6 Bulan	K	T	T
9	AR	Marketing	6 Bulan	K	T	T
10	AM	Marketing	6 Bulan	-	-	K
11	AT	Marketing	6 Bulan	K	T	T
12	AL	Marketing	6 Bulan	-	-	K
13	AY	Admin	1 Tahun	K	T	T
14	AS	Admin	1 Tahun	-	K	T
15	AR	Admin	1 Tahun	-	K	T
16	AD	Admin	1 Tahun	-	K	T
17	AL	Admin	1 Tahun	K	T	T
18	BS	Admin	1 Tahun	-	K	T
19	BAP	Admin	1 Tahun	K	T	T
20	BR	Admin	1 Tahun	-	K	T

No	Nama	Divisi	Lama Kontrak	Thn 2018	Thn 2019	Thn 2020
21	CI	Admin	1 Tahun	-	-	K
22	CEW	Admin	1 Tahun	-	-	K
23	DM	Admin	1 Tahun	K	T	T
24	SP	Admin	1 Tahun	-	K	T
25	DBP	Finance	1 Tahun	-	K	T
26	DP	Finance	1 Tahun	-	K	T
27	DBP	Finance	1 Tahun	-	-	K
28	DD	Finance	1 Tahun	-	-	K
29	DH	Finance	1 Tahun	-		K
30	DH	Finance	1 Tahun	-	-	K
31	DK	Finance	1 Tahun	K	T	T
32	EP	Finance	1 Tahun	K	T	T
33	FP	Finance	1 Tahun	-	K	T
34	FA	Finance	1 Tahun	-	K	T
35	FS	Finance	1 Tahun	K	T	T
36	FH	Finance	1 Tahun	K	T	T
37	FAM	Finance	1 Tahun	-	-	K
38	HR	T.Support	1 Tahun	-	K	T
39	HN	T.Support	1 Tahun	-	-	K
40	HS	T.Support	1 Tahun	-	-	K
41	HL	T.Support	1 Tahun	-	K	T
42	HK	T.Support	1 Tahun	-	K	T
43	IS	T.Support	1 Tahun	K	T	T
44	HIS	T.Support	1 Tahun	-	K	T
45	IRG	T.Support	1 Tahun	-	-	K
46	JM	T.Support	1 Tahun	-	K	T
47	JA	T.Support	1 Tahun	K	T	T
48	JM	T.Support	1 Tahun	K	T	T
49	JS	T.Support	1 Tahun	-	K	T
50	JN	T.Support	1 Tahun	-	K	T
51	JSM	T. Engineering	1 Tahun	K	-	-
52	KDM	T. Engineering	1 Tahun	-	-	K
53	KS	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
54	KR	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
55	LH	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
56	MII	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
57	MNS	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
58	MRA	T. Engineering	1 Tahun	-	-	K
59	MM	T. Engineering	1 Tahun	-	K	T
60	FT	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
61	MRA	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
62	MY	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
63	MS	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
64	MT	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
65	MS	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
66	MU	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
67	MT	T. Engineering	1 Tahun	-	K	T

No	Nama	Divisi	Lama Kontrak	Thn 2018	Thn 2019	Thn 2020
68	MSA	T. Engineering	1 Tahun	-	K	T
69	MER	T. Engineering	1 Tahun	-	K	T
70	MJ	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
71	NHR	T. Engineering	1 Tahun	-	K	T
72	NF	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
73	PD	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
74	PR	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
75	PKS	T. Engineering	1 Tahun	K	T	T
76	RH	T. Engineering	1 Tahun	-	K	T
77	RF	T. Engineering	1 Tahun	-	K	T
78	RN	T. Engineering	1 Tahun	-	K	T
79	RW	T. Engineering	1 Tahun	-	K	T
80	RF	T. Engineering	1 Tahun	-	-	K
81	RW	T. Engineering	1 Tahun	-	K	T
82	SD	T. Engineering	1 Tahun	-	K	T
83	SH	T. Engineering	1 Tahun	-	K	T

Metode analisis data ialah merupakan tahapan proses penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan di-manage untuk diolah dalam rangka menjawab rumusan masalah. Manajemen dan proses pengolahan data inilah yang disebut dengan analisis data.

Presentase rata-rata ketidakhadiran menggunakan rumus sebagai berikut (Pranitasari & Nabihati, 2019):

$$\bar{x} = \frac{\Sigma \text{Ketidakhadiran} \times 100\%}{240} \tag{1}$$

Keterangan :

- $\bar{x}$  = rata-rata ketidakhadiran
- $\Sigma$  = total absensi ketidakhadiran
- 240 = total hari kerja selama 1 tahun

Presentase rata-rata keterlambatan menggunakan rumus sebagai berikut (Pranitasari & Nabihati, 2019):

$$\bar{x} = \frac{\Sigma \text{Keterlambatan} \times 100\%}{240} \tag{2}$$

Keterangan :

- $\bar{x}$  = rata-rata keterlambatan
- $\Sigma$  = total absensi keterlambatan
- 244 = total hari kerja selama 1 tahun

$$C = \% \bar{x}_A - \% \bar{x}_B \tag{3}$$

Keterangan :

- C = perbedaan ketidakhadiran keterlambatan responden
- $\% \bar{x}_A$  = presentase rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan status karyawan kontrak
- $\% \bar{x}_B$  = presentase rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan status karyawan tetap

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu komputer, dengan menggunakan Microsoft Excel sehingga ditemukan perbedaan rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan pada responden sebanyak 83 karyawan yang sudah mengalami karyawan kontrak dan karyawan tetap. Selanjutnya dari hasil tersebut akan dipilih beberapa orang karyawan yang memiliki hasil perbedaan tertinggi ketidakhadiran dan keterlambatan selama menjadi karyawan kontrak dengan karyawan tetap untuk diwawancari guna mengetahui factor-faktor penyebabnya.

Uji *Paired Sample T Test* adalah pengujian yang digunakan untuk membandingkan selisih dua mean dari dua sampel yang berpasangan dengan asumsi data berdistribusi normal. Sampel berpasangan berasal dari subjek yang sama, setiap variabel diambil saat situasi dan keadaan yang berbeda.

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### 4.1. Disiplin Kerja Karyawan Berdasarkan Ketidakhadiran

**Tabel 2.** Perbedaan Rata-Rata Ketidakhadiran

NO	NAMA KARYAWAN	DIVISI	LAMA KONTRAK	RATA-RATA ABSENSI KONTRAK					RATA RATA ABSENSI TETAP					PERBEDAAN RATA-RATA ABSEN	
				I	S	A	TK	%	I	S	A	TK	%		
1	AE	Marketing	6 Bulan	0	2	0	2	0.8	2	8	0	10	4.2	-	3.3
2	AH		6 Bulan	1	1	0	2	0.8	1	2	0	3	1.3	-	0.4
3	AM		6 Bulan	1	0	0	1	0.4	2	3	0	5	2.1	-	1.7
4	AM		6 Bulan	1	2	0	3	1.3	0	2	0	2	0.8	-	0.4
5	AD		6 Bulan	0	1	0	1	0.4	2	1	0	3	1.3	-	0.8
6	AS		6 Bulan	1	1	0	2	0.8	1	7	0	8	3.3	-	2.5
7	AN		6 Bulan	0	1	0	1	0.4	1	4	0	5	2.1	-	1.7
8	AR		6 Bulan	0	0	1	1	0.4	1	1	0	2	0.8	-	0.4
9	AT		6 Bulan	1	0	0	1	0.4	2	2	0	4	1.7	-	1.3
10	AY	Admin	12 Bulan	0	1	0	1	0.4	2	1	0	3	1.3	-	0.8
11	AS		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	1	2	0	3	1.3	-	0.8
12	AR		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	0	8	0	8	3.3	-	2.9
13	AD		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	1	2	0	3	1.3	-	0.8
14	AL		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	2	2	0	4	1.7	-	1.3
15	BS		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	1	1	1	3	1.3	-	0.4
16	BAP		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	0	4	0	4	1.7	-	0.8
17	BR		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	1	4	0	5	2.1	-	1.3
18	DM		12 Bulan	0	0	0	0	-	1	5	0	6	2.5	-	2.5
19	DP	12 Bulan	1	0	0	1	0.4	2	0	0	2	0.8	-	0.4	
20	DBP	12 Bulan	1	0	0	1	0.4	2	4	0	6	2.5	-	2.1	
21	DP	12 Bulan	0	1	0	1	0.4	3	2	0	5	2.1	-	1.7	
22	DK	12 Bulan	1	0	0	1	0.4	0	6	0	6	2.5	-	2.1	
23	EP	12 Bulan	1	0	0	1	0.4	0	0	0	0	-	-	0.4	
24	FP	12 Bulan	1	0	1	2	0.8	1	0	0	1	0.4	-	0.4	
25	FA	12 Bulan	1	1	0	2	0.8	1	0	0	1	0.4	-	0.4	
26	FS	12 Bulan	0	0	0	0	-	0	0	0	0	-	-	-	
27	FH	12 Bulan	0	0	0	0	-	0	0	0	0	-	-	-	
28	HR	12 Bulan	0	0	0	0	-	1	0	0	1	0.4	-	0.4	
29	HL	12 Bulan	0	3	0	3	1.3	1	0	0	1	0.4	-	0.8	
30	HK	12 Bulan	0	0	0	0	-	5	2	0	7	2.9	-	2.9	
31	IS	12 Bulan	2	0	0	2	0.8	0	1	0	1	0.4	-	0.4	
32	HIS	12 Bulan	2	0	0	2	0.8	1	0	0	1	0.4	-	0.4	
33	JM	12 Bulan	2	0	0	2	0.8	4	0	0	4	1.7	-	0.8	
34	JA	12 Bulan	1	0	0	1	0.4	1	1	0	2	0.8	-	0.4	

NO	NAMA KARYAWAN	DIVISI	LAMA KONTRAK	RATA-RATA ABSENSI KONTRAK					RATA RATA ABSENSI TETAP					PERBEDAAN RATA-RATA ABSEN	
				I	S	A	TK	%	I	S	A	TK	%		
35	JM		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	2	3	0	5	2.1	-	1.7
36	JS		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	0	4	0	4	1.7	-	0.8
37	JN		12 Bulan	0	0	0	0	-	1	4	0	5	2.1	-	2.1
38	KS		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	1	4	0	5	2.1	-	1.3
39	KR		12 Bulan	0	3	0	3	1.3	1	3	0	4	1.7	-	0.4
40	LH		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	6	3	0	9	3.8	-	2.9
41	MII		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	2	2	0	4	1.7	-	0.8
42	MNS		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	1	3	0	4	1.7	-	1.3
43	MM		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	0	2	0	2	0.8	-	0.4
44	FT		12 Bulan	0	3	0	3	1.3	2	2	0	4	1.7	-	0.4
45	MRA		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	0	6	0	6	2.5	-	1.7
46	MY		12 Bulan	2	2	0	4	1.7	0	0	0	0	-		1.7
47	MS		12 Bulan	0	0	0	0	-	1	3	0	4	1.7	-	1.7
48	MT		12 Bulan	2	0	0	2	0.8	1	1	1	3	1.3	-	0.4
49	MS		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	0	4	0	4	1.7	-	1.3
50	MU		12 Bulan	0	0	0	0	-	2	4	0	6	2.5	-	2.5
51	MT		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	3	4	0	7	2.9	-	2.5
52	MSA		12 Bulan	1	1	0	2	0.8	0	2	0	2	0.8		-
53	MER		12 Bulan	0	3	0	3	1.3	2	0	0	2	0.8		0.4
54	MJ		12 Bulan	0	0	2	2	0.8	1	4	0	5	2.1	-	1.3
55	NHR		12 Bulan	1	1	0	2	0.8	1	0	0	1	0.4		0.4
56	NF		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	1	3	0	4	1.7	-	1.3
57	PD		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	2	1	0	3	1.3	-	0.4
58	PR		12 Bulan	0	1	0	1	0.4	2	2	0	4	1.7	-	1.3
59	PKS		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	1	2	0	3	1.3	-	0.8
60	RH		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	1	5	0	6	2.5	-	2.1
61	RF		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	0	2	0	2	0.8		-
62	RN		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	0	2	0	2	0.8	-	0.4
63	RW		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	1	2	0	3	1.3	-	0.4
64	RW		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	0	0	0	0	-		0.4
65	SD		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	2	0	0	2	0.8		-
66	SH		12 Bulan	1	1	0	2	0.8	0	2	0	2	0.8		-
67	SL		12 Bulan	2	0	0	2	0.8	0	4	0	4	1.7	-	0.8
68	SA		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	1	3	0	4	1.7	-	1.3
69	TG		12 Bulan	3	0	0	3	1.3	2	0	0	2	0.8		0.4
70	AS		12 Bulan	3	0	0	3	1.3	2	0	0	2	0.8		0.4
71	AM		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	2	2	0	4	1.7	-	0.8
72	AS		12 Bulan	0	0	2	2	0.8	0	0	0	0	-		0.8
73	AY		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	0	4	0	4	1.7	-	0.8
74	AK		12 Bulan	0	1	0	1	0.4	0	2	0	2	0.8	-	0.4
75	AH		12 Bulan	0	2	0	2	0.8	2	3	1	6	2.5	-	1.7
76	AH		12 Bulan	0	0	1	1	0.4	2	3	0	5	2.1	-	1.7
77	AS		12 Bulan	1	1	0	2	0.8	2	1	0	3	1.3	-	0.4
78	ADR		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	3	4	0	7	2.9	-	2.5
79	AP		12 Bulan	0	1	0	1	0.4	1	1	1	3	1.3	-	0.8
80	AP		12 Bulan	1	0	0	1	0.4	1	2	0	3	1.3	-	0.8
81	ANW		12 Bulan	1	1	0	2	0.8	2	3	0	5	2.1	-	1.3
82	AG		12 Bulan	0	1	2	3	1.3	1	0	0	1	0.4		0.8
83	AF		12 Bulan	1	1	0	2	0.8	1	1	0	2	0.8		-

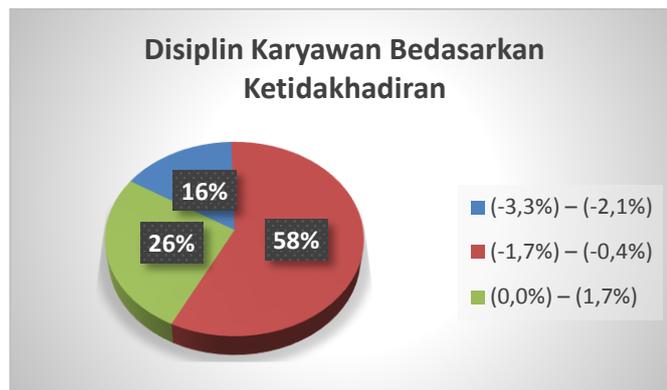
Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3.** Perbedaan Rata-rata Ketidakhadiran Karyawan

No	Perbedaan Rata-Rata Ketidakhadiran	Jumlah Karyawan
1	(-3,3%) – (-2,1%)	13
2	(-1,7%) – (-0,4%)	48
3	(0,0%) – (1,7%)	22

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil perbedaan range rata-rata ketidakhadiran karyawan pada gambar berikut:



**Gambar 1.** Disiplin Karyawan Berdasarkan Ketidakhadiran

Berdasarkan hasil rata-rata ketidakhadiran karyawan, mayoritas ketidakhadiran waktu di tempat kerja jauh lebih baik pada saat menjadi karyawan kontrak. Hal ini dapat dilihat dalam diagram tersebut adanya total karyawan sejumlah 61 karyawan atau 74%.

Wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa karyawan yang mengalami kenaikan ketidakhadiran sangat tinggi, dapat disimpulkan bahkan kenaikan persentase ketidakhadiran pada saat menjadi karyawan tetap.

Perbedaan faktor yang terjadi, antara lain memiliki rasa aman karena karyawan tetap sudah memiliki cuti tahunan selama 12 hari. Dan dari cuti tersebut bisa dimanfaatkan oleh karyawan tetap. Karena pada saat karyawan kontrak, karyawan tidak memiliki cuti tahunan sehingga apabila izin satu hari akan dikenakan pemotongan gaji satu hari kerja. Ketidakhadiran ini terjadi karena berbagai faktor, antara lain pada saat menjadi karyawan kontrak memiliki motivasi ingin diangkat karyawan tetap, faktor perubahan kesehatan yang tadinya pada masa kontrak menjaga kesehatan agar selalu hadir, tetapi sebaliknya pada masa tetap karyawan tersebut tidak menjaga kesehatan, akhirnya karyawan sering izin pada masa tetap.

#### 4.2. Disiplin Kerja Karyawan Berdasarkan Keterlambatan

**Tabel 4.** Perbedaan Rata-Rata Keterlambatan

NO	NAMA KARYAWAN	DIVISI	LAMA KONTRAK	RATA-RATA DATA KETERLAMBATAN KONTRAK		RATA-RATA DATA KETERLAMBATAN TETAP		PERBEDAAN KETERLAMBATAN
				DATA TERLAMBAT	% DATA TERLAMBAT	DATA TERLAMBAT	% DATA TERLAMBAT	
1	AE	Marketing	6 Bulan	2	0.8	5	2.1	-1.3
2	AH		6 Bulan	1	0.4	1	0.4	0.0
3	AM		6 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
4	AM		6 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0

NO	NAMA KARYAWAN	DIVISI	LAMA KONTRAK	RATA-RATA DATA KETERLAMBATAN KONTRAK		RATA-RATA DATA KETERLAMBATAN TETAP		PERBEDAAN KETERLAMBATAN	
				DATA TERLAMBAT	% DATA TERLAMBAT	DATA TERLAMBAT	% DATA TERLAMBAT		
5	AD		6 Bulan	2	0.8	0	0.0	0.8	
6	AS		6 Bulan	1	0.4	0	0.0	0.4	
7	AN		6 Bulan	1	0.4	0	0.0	0.4	
8	AR		6 Bulan	1	0.4	3	1.3	-0.8	
9	AT		6 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
10	AY		Admin	12 Bulan	1	0.4	1	0.4	0.0
11	AS			12 Bulan	1	0.4	1	0.4	0.0
12	AR			12 Bulan	0	0.0	1	0.4	-0.4
13	AD			12 Bulan	2	0.8	0	0.0	0.8
14	AL	12 Bulan		2	0.8	3	1.3	-0.4	
15	BS	12 Bulan		0	0.0	0	0.0	0.0	
16	BAP	12 Bulan		0	0.0	0	0.0	0.0	
17	BR	12 Bulan		1	0.4	3	1.3	-0.8	
18	DM	12 Bulan		0	0.0	0	0.0	0.0	
19	DP	12 Bulan		0	0.0	0	0.0	0.0	
20	DBP	Finance	12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
21	DP		12 Bulan	0	0.0	1	0.4	-0.4	
22	DK		12 Bulan	1	0.4	0	0.0	0.4	
23	EP		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
24	FP		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
25	FA		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
26	FS		12 Bulan	1	0.4	2	0.8	-0.4	
27	FH		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
28	HR	Technical Support	12 Bulan	1	0.4	0	0.0	0.4	
29	HL		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
30	HK		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
31	IS		12 Bulan	1	0.4	3	1.3	-0.8	
32	HIS		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
33	JM		12 Bulan	1	0.4	0	0.0	0.4	
34	JA		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
35	JM		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
36	JS		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
37	JN		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
38	KS		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
39	KR		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
40	LH		12 Bulan	2	0.8	0	0.0	0.8	
41	MII		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
42	MNS		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
43	MM		12 Bulan	0	0.0	2	0.8	-0.8	
44	FT		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
45	MRA		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
46	MY		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
47	MS		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
48	MT		12 Bulan	2	0.8	0	0.0	0.8	
49	MS		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
50	MU		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
51	MT		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	
52	MSA		12 Bulan	1	0.4	1	0.4	0.0	
53	MER		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0	

NO	NAMA KARYAWAN	DIVISI	LAMA KONTRAK	RATA-RATA DATA KETERLAMBATAN KONTRAK		RATA-RATA DATA KETERLAMBATAN TETAP		PERBEDAAN KETERLAMBATAN
				DATA TERLAMBAT	% DATA TERLAMBAT	DATA TERLAMBAT	% DATA TERLAMBAT	
54	MJ		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
55	NHR		12 Bulan	0	0.0	1	0.4	-0.4
56	NF		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
57	PD		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
58	PR		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
59	PKS		12 Bulan	0	0.0	2	0.8	-0.8
60	RH		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
61	RF		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
62	RN		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
63	RW		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
64	RW		12 Bulan	1	0.4	0	0.0	0.4
65	SD		12 Bulan	1	0.4	0	0.0	0.4
66	SH		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
67	SL		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
68	SA		12 Bulan	1	0.4	0	0.0	0.4
69	TG		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
70	AS		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
71	AM		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
72	AS		12 Bulan	1	0.4	0	0.0	0.4
73	AY		12 Bulan	1	0.4	3	1.3	-0.8
74	AK		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
75	AH		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
76	AH		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
77	AS		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
78	ADR		12 Bulan	1	0.4	2	0.8	-0.4
79	AP		12 Bulan	2	0.8	0	0.0	0.8
80	AP		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
81	ANW		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
82	AG		12 Bulan	0	0.0	0	0.0	0.0
83	AF		12 Bulan	0	0.0	1	0.4	-0.4

Hasil perhitungan merupakan pengurangan dari presentase rata-rata ketidakhadiran kontrak dengan presentase rata-rata keterlambatan tetap. Dari hasil tersebut ialah hasil perbandingan karyawan masa kontrak ke tetap.

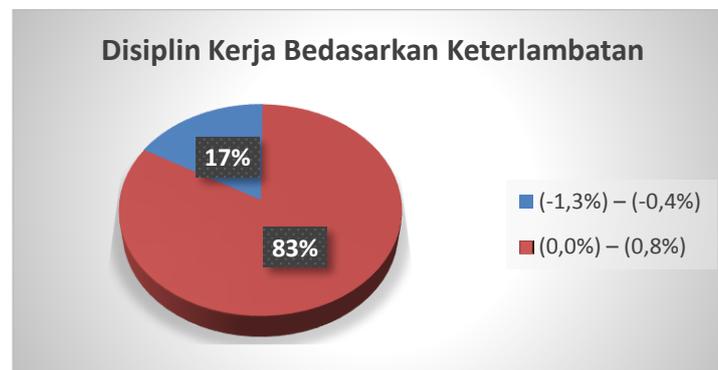
Jika hasil yang menunjukkan angka negatif menjelaskan bahwa karyawan tersebut mengalami kenaikan keterlambatan dimasa kontrak ke tetap. Yang artinya lebih baik absensinya pada masa karyawan kontrak.

Jika hasil yang menunjukkan angka positif menjelaskan bahwa karyawan tersebut mengalami penurunan keterlambatan dimasa kontrak ke tetap, yang artinya lebih baik absensinya pada masa menjadi karyawan tetap.

**Tabel 5.** Perbedaan Rata-rata Keterlambatan Karyawan

No	Perbedaan Rata-Rata Keterlambatan	Jumlah Karyawan
1	(-1,3%) – (-0,4%)	14
2	(0,0%) – (0,8%)	69

Berdasarkan hasil perbedaan rata-rata keterlambatan karyawan



**Gambar 2.** Disiplin Kerja Berdasarkan Keterlambatan

Berdasarkan hasil rata-rata keterlambatan karyawan, mayoritas keterlambatan waktu di tempat kerja jauh lebih baik pada saat menjadi karyawan tetap. Hal ini dapat dilihat dalam diagram tersebut adanya total karyawan sejumlah 69 karyawan atau 83%.

Interview yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa orang responden yang mengalami kenaikan keterlambatan sangat tinggi, dapat penulis simpulkan bahwa terjadi kenaikan persentase keterlambatan pada saat menjadi karyawan kontrak.

Keterlambatan pada karyawan kontrak terdapat panismen pemotongan hanya 5%, tetapi pada karyawan tetap terdapat pemotongan 10% di hari terlambatnya. Sehingga karyawan tetap selalu hadir tepat waktu, agar tidak mendapatkan pemotongan yang cukup besar.

#### **4.3. Hasil Wawancara**

Wawancara yang dilaksanakan dengan menggunakan teknik purposive sampling terdapat 6 narasumber yang dilakukan di PT. Bont Technologies Nusantara, Sunter, Jakarta Utara. Narasumber yang berhasil diwawancarai secara pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan dengan nama inisial, yaitu AE dari divisi marketing, AR dari divisi admin, dan HK dari divisi technical support yang diwawancarai mengenai ketidakhadiran yang tinggi. Sedangkan inisial AE dari divisi marketing, BR dari divisi admin, dan AY dari divisi application dan iot, yang diwawancarai mengenai keterlambatan yang tinggi.

Wawancara dengan narasumber dengan inisial AE dilaksanakan pada hari Senin, 18 Januari 2021, narasumber dengan inisial AR dilaksanakan pada hari Selasa, 19 Januari 2021, narasumber dengan inisial HK dilaksanakan pada hari Rabu, 20 Januari 2021, narasumber dengan inisial AE dilaksanakan pada hari Rabu, 20 Januari, narasumber dengan inisial BR dilaksanakan pada hari Kamis, 21 Januari 2021, dan pada narasumber AY dilaksanakan pada hari Kamis, 21 Januari 2021.

Data wawancara dilengkapi dengan dokumentasi, agar hasil tersebut memperkuat substansi data hasil wawancara penulis bahwa melakukan wawancara secara langsung pada karyawan PT. Bont Technologies Nusantara, maka dilakukanlah dokumentasi terhadap narasumber. Berikut adalah hasil wawancara masalah keterlambatan:

1. Karyawan dengan inisial AE dari divisi marketing:  
"Ada faktor mengenai keterlambatan saya, meskipun ada potongan. Tetapi dari pertama kali saya bekerja saya masih belum bisa memmanagement waktu, sebab itu terlalu sering saya terlambat."
2. Karyawan dengan inisial BR dari divisi admin:  
"Penyebab terjadinya terlambat, karena mengenai jalanan tidak bisa diprediksi. Dan hampir setiap hari saya mengalami kemacetan di jalan".

3. Karyawan dengan inisial AY dari divisi application dan iot :  
 “Faktor saya seringnya terlambat karena saya bekerja hampir setiap harinya dilapangan, hal tersebut diakibatkan saya tidur larut malam sehingga saya kesiangan”.

Berikut hasil wawancara mengenai ketidakhadiran karyawan:

1. Karyawan dengan inisial AE dari divisi marketing :  
 “Mengenai alur pekerjaan pastinya akan tertunda, yang seharusnya segera selesai tetapi ini ngga, saya sring tidak masuk karena saya memanfaatkan cuti tahunan”.
2. Karyawan dengan inisial HK dari divisi technical support :  
 “Mengenai alur bekerja yang pastinya terjadi berantakan,karena bekerja saya diluar kota sehingga gampang lelah dan tidak menjaga kondisi tubuh. Pada saat menjadi karyawan kontrak saya selalu menjaga kondisi tubuh karena saya ingin sekali menjadi karyawan tetap.”
3. Karyawan dengan inisial AR dari divisi admin :  
 “Alur bekerja akan berantakan dan deadline akan tertunda. Tetapi dengan saya tidak masuk bekerja karena saya memanfaatkan cuti saya yang pertahun”

#### 4.4. Uji T

**Tabel 6.** Tabel Paired Samples Statistics

Paired Samples Statistics		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	KT	-.9145	76	1.03983	.11928
	TER	-.0118	76	.37946	.04353

Tabel Paired Samples Statistics menunjukkan nilai deskriptif masing-masing variabel pada sampel berpasangan.

- KT mempunyai nilai rata-rata (mean)-0.9145 dari 76 data. Sebaran data (*Std. Deviation*) yang diperoleh adalah 1.03983 dengan standar *error* 0.11928 .
- TER mempunyai nilai rata-rata (mean) 0.0118 dari 76 data. Sebaran data (*Std.Deviation*) yang diperoleh 0.37948 dengan standar *error* 0.04353

**Tabel 7.** Paired Samples Correlations

Paired Samples Correlations		N	Correlation	Sig.
Pair 1	KT & TER	76	.058	.621

Tabel *Paired Samples Correlations* menunjukkan nilai korelasi yang menunjukkan hubungan kedua variabel pada sampel berpasangan. Hal ini diperoleh dari koefisien korelasi Pearson bivariat (dengan uji signifikansi dua sisi) untuk setiap pasangan variabel yang dimasukkan.

**Tabel 8.** Paired Samples Test Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference					
				Lower	Upper				
Pair 1	KT - TER	-.90263	1.08615	.12459	-1.15083	-.65444	-7.245	75	.000

Tabel *Paired Samples Test* merupakan tabel utama dari output yang menunjukkan hasil uji yang dilakukan. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi (2-tailed) pada tabel.

Nilai signifikansi (2-tailed) dari contoh kasus ini adalah 0.000 ( $p < 0.05$ ). Sehingga hasil test awal dan test akhir mengalami perubahan yang signifikan (berarti).

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Mayoritas karyawan (74%) memiliki angka ketidakhadiran lebih sedikit ketika menjadi karyawan kontrak. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain memiliki cuti tahunan 12 hari pada masa tetap, pada saat menjadi karyawan kontrak karyawan menjaga kesehatan juga agar selalu hadir pada saat hari kerja, faktor perubahan status yang tadinya single menjadi sudah berkeluarga.
2. Mayoritas karyawan (69%) memiliki angka terlambat lebih sedikit ketika menjadi karyawan tetap. Hal ini disebabkan oleh faktor punishment, yaitu untuk keterlambatan karyawan kontra pemotongan lebih kecil dibandingkan pada saat menjadi karyawan tetap. Sebab itu karyawan takut dan sudah dating tepat hadir sesuai peraturan yaitu jam 08.00.
3. Berdasarkan hasil perbedaan presentase rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, menunjukkan bahwa status karyawan di PT. Bont Technologies Nusantara mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan Admin, Marketing, Technical Support, dan Application dan Iot PT. Bont Technologies Nusantara.
4. Berdasarkan hasil uji T Nilai signifikansi (2-tailed) dari contoh kasus ini adalah 0.000 ( $p < 0.05$ ). Sehingga hasil test awal dan test akhir mengalami perubahan yang signifikan (berarti).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan dan berdasarkan data perbedaan rata-rata ketidakhadiran dan keterlambatan, maka dengan ini penulis memberikan saran-saran dan masukan yang bersifat memajukan PT. Bont Technologies Nusantara :

1. Konsistensi dalam melakukan peraturan-peraturan yang ada, sehingga karyawan akan selalu mematuhi peraturan yang ada.
2. Meningkatkan mengenai *reward*, sehingga karyawan tidak memandang status akan selalu giat dalam bekerja setiap harinya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfikri, Z. 2018. Sistem Kerja Kontrak Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Aziz, N. L. 2019. Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun 2019.
- Ernawati, I. 2016. Pengaruh Layanan Informasi Dan Bimbingan Pribadi Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas XII Ma Cokroaminoto Wanadadi Banjarnegara Tahun Ajaran 2014 / 2015. *G-COUNS Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 1(1), 115–127.
- Muhyadin, F. H. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Ilahi, D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.

- Alam, I. K. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. *Penelitian Dosen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.
- Khoirinisa, K. S. 2019. Analysis Of Factors That Influence Work Discipline. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- Onsardi, O., & Putri, S. H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *OSF Preprints*.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Pranitasari, D., & Nabihati, L. 2019. Analisis Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Status Karyawan. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 7(1), 32–51.
- Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1, 1–476.
- Sandewa, F. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 2(2), 227–249.
- Sugiyono, P. D. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA)* 8.
- Rizki, A. dan Suprajang, S. E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2, 49–56.